Labour Canada

Annual Review 1988-89

Travail Canada

Revue annuelle 1988-1989

90-02256/

Published by authority of
the Minister of Labour,
Government of Canada
Additional copies may be obtained
from:
Publications Distribution Centre
Labour Canada
Ottawa K1A 0J2
(819)994-0543
Labour Canada Catalogue Number
L 109-0808-89B
© Minister of Supply and Services
Canada 1989
Printed in Canada 3

Printed on paper of recycled fibre.

Publié en vertu de l'autorisation du
ministre du Travail,
gouvernement du Canada
Pour obtenir d'autres exemplaires,
veuillez communiquer avec le
Centre de distribution des publications
Travail Canada
Ottawa K1A 0J2
(819)994-0543
N° de cat. de Travail Canada
L 109-0808-89B
© Ministre des Approvisionnements
et Services Canada 1989
Imprimé au Canada 3

Imprimé sur papier de fibres recyclées.

A Message from the Minister Le message du Ministre

This *Annual Review* marks two decades of commitment at Labour Canada to the proposition that safe working conditions must and shall prevail in workplaces under federal jurisdiction.

Since the adoption of the first federal occupational safety and health legislation in 1968, Labour Canada has made great strides toward achieving that ideal. Cause for celebration is tempered, however, by the awareness that there are still too many industrial accidents and illnesses.

In reading this account of their work and accomplishments in 1988-1989, I am sure that you will come to appreciate, as I have, the professionalism and dedication of Labour Canada's employees.

Cette *Revue annuelle* marque les deux décennies de l'engagement de Travail Canada envers le principe qui veut que la sécurité doit régner dans les lieux de travail de compétence fédérale.

Depuis l'adoption en 1968 de la première loi fédérale en matière de sécurité et de santé au travail, Travail Canada a fait de grands progrès vers la réalisation de cet idéal. Les motifs de célébration sont toutefois tempérés par la conscience que nous avons que les accidents et les maladies du travail sont encore trop fréquents.

À la lecture de ce compte rendu des travaux et des projets réalisés en 1988-1989, vous pourrez constater, comme moi, le professionnalisme et le dévouement des employés, hommes et femmes, de Travail Canada.

Jean Corbeil

Contents
La table des matières

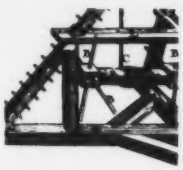
3 A Message from the Minister
Le message du ministre

4 Contents
La table des matières

6 Teamwork: That's Our Strength
Le travail d'équipe : voilà notre force

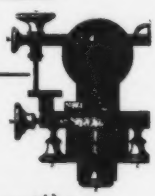
8 The Mandate
Le mandat

10 The Structure
La structure



12 LAOs Bring Labour Canada to You
Les AAT représentent bien Travail Canada

18 Fair and Safe Workplaces:
A Labour Canada Priority
Des lieux de travail équitables et sains :
une priorité de Travail Canada



20 Ensuring Occupational Safety and Health
Pour assurer la sécurité et la santé au travail

26 Workplace Hazardous Materials
Information System
Le système d'information sur les matières
dangereuses utilisées au travail

28 Conditions of Work
Les conditions de travail

29 Equal Pay
L'égalité salariale

31 Labour Education
La formation syndicale

32 Fire Prevention
La prévention des incendies

34 Support Systems for Better Service
Les sytèmes de soutien et la qualité
des services

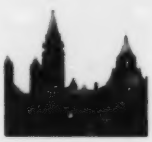
36 The Regions: Labour Canada's Front Lines
Les régions : Travail Canada aux quatre coins du pays

38 Mountain
Les Montagnes

42 Central
Le Centre

46 Great Lakes
Les Grands-Lacs

50 Capital
La Capitale



54 St. Lawrence
Le Saint-Laurent

58 Atlantic
L'Atlantique

62 At the Bargaining Table: Helping Both Parties Get the Best Deal
À la table de négociation : pour aider les deux parties à s'entendre

68 Research, Consultation, Support to Older Workers: The Heart of the Policy Program
Recherche, consultation, soutien des travailleurs(euses) âgés : au cœur des Politiques

80 Communicating with Canadians
Communiquer avec les Canadiens

84 Responsibility + Accountability = Good Management
Responsabilité + imputabilité = saine gestion

86 People: Our Greatest Resource
Nos employés : notre force

LABOUR CANADA
FLYING PICKET
TRAVAIL CANADA
STRIKE THREAT
TRAVAIL CANADA
MENACE
AGITATEURS DE TRAVAIL CANADA POUR CENTRIDE

Teamwork: That's Our Strength

Le travail d'équipe : voilà notre force

The 1988-89 Labour Canada Team consisted of about 900 employees across Canada, 600 in the national capital and the others in regional and district offices. Their names appear on the inside cover of this publication.

L'Équipe 1988-1989 de Travail Canada comptait environ 900 membres pour l'ensemble du pays, dont 600 dans la Capitale nationale et les autres dans les bureaux régionaux et de district. Leurs noms se trouvent au verso de la couverture de cette publication.

The department's mandate covers labour issues in enterprises that are interprovincial or international in scope, some 40 Crown corporations, and those industries that Parliament has designated as being for the general advantage of Canadians. In all, the jurisdiction includes air, rail, highway, or pipeline transportation companies; operations of canals, bridges and tunnels; shipping and related enterprises; such service industries as broadcasting and banking; grain handling and uranium mining.

The Canada Labour Code comprises three sections: Part I (Industrial Relations), Part II (Occupational Safety and Health), and Part III (Labour Standards). (In previous years, these were known, respectively, as Part V, Part IV, and Part III.)

Labour Canada's responsibilities for occupational safety and health also extend to the federal public service and to oil exploration on federal lands.

Le mandat du Ministère porte sur les questions du travail dans des entreprises d'envergure interprovinciale ou internationale, dans une quarantaine de sociétés d'État et dans des industries désignées d'intérêt public par le Parlement du Canada. Le champ total de sa compétence comprend le transport par air, chemin de fer, route ou pipeline; l'exploitation des canaux, des ponts et des tunnels; le transport maritime et les entreprises connexes; les industries de service telles la radiotélédiffusion et les banques; enfin, la manutention du grain et les mines d'uranium.

Le Code canadien du travail se divise en trois parties : la Partie I porte sur les relations du travail; la Partie II, sur la sécurité et la santé au travail; la Partie III, sur les normes du travail. (Avant cette année, ces sections étaient respectivement identifiées Parties V, IV et III).

La responsabilité de Travail Canada en matière de sécurité et de santé au travail s'étend aussi à la fonction publique fédérale et au secteur de l'exploration pétrolière

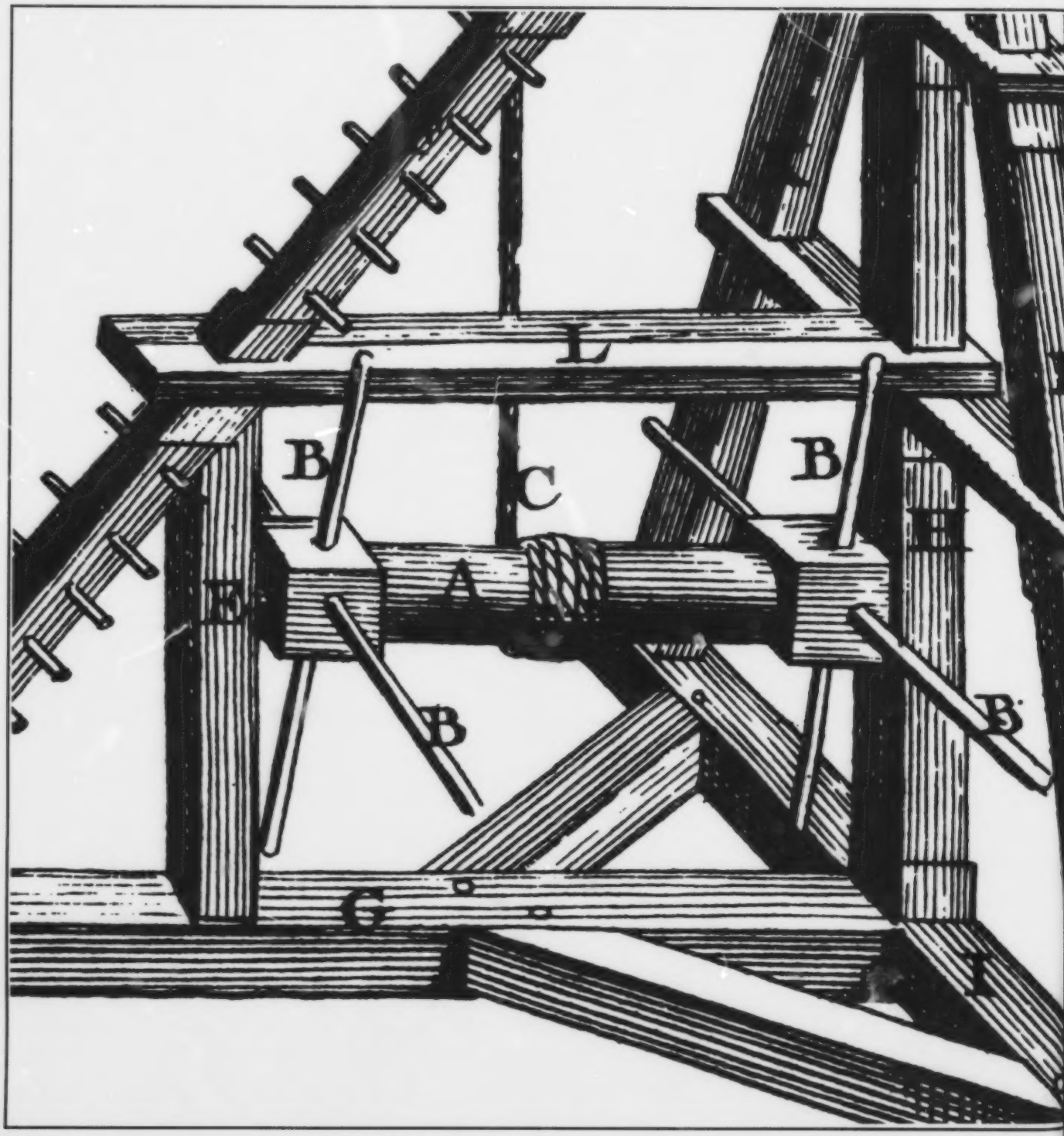
The Mandate
Le mandat

Labour Canada is responsible for the one in 10 Canadian workers whose jobs come under federal jurisdiction. But its impact reaches even further, through programs that affect all Canadian workers and help shape conditions for them and their employers.

Travail Canada est responsable de 10 % de la main-d'œuvre du pays dont les emplois relèvent de la compétence fédérale. Mais le Ministère étend son influence plus loin : il touche tous les travailleurs et travailleuses canadiens par le truchement de programmes qui contribuent à améliorer leurs conditions de travail et celles de leurs employeurs.

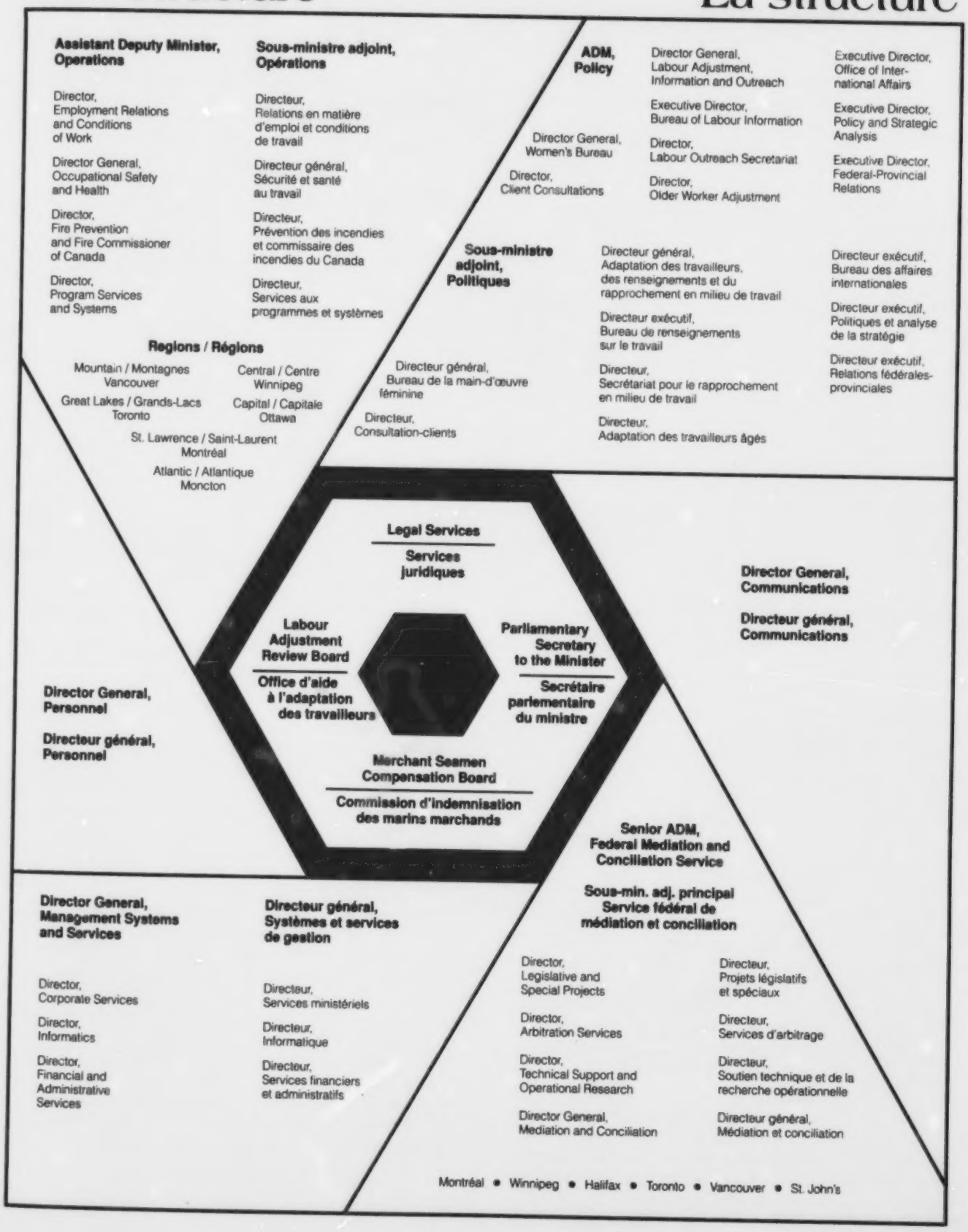
In addition to the Canada Labour Code, the federal Minister of Labour is responsible for the Department of Labour Act, the Fair Wages and Hours of Labour Act, the Government Employees Compensation Act, the Merchant Seamen Compensation Act, the Labour Adjustment Benefits Act, the Canadian Centre for Occupational Health and Safety Act, the Wages Liability Act, the Hudson Bay Mining and Smelting Company Ltd. Act, and the Non-Smokers' Health Act.

En plus d'administrer ces sections du Code canadien du travail, le Ministre du travail est tenu de voir à l'application des lois suivantes : Loi sur le ministère du Travail, Loi sur les justes salaires et les heures de travail, Loi sur l'indemnisation des agents de l'État, Loi sur l'indemnisation des marins marchands, Loi sur les prestations d'adaptation pour les travailleurs, Loi sur le Centre canadien de sécurité et d'hygiène au travail, Loi sur la responsabilité des salaires, Loi sur la Hudson Bay Mining Company Ltd et Loi sur la santé des non-fumeurs.


L
B
C
B
A
B
B
G

The Structure

La structure

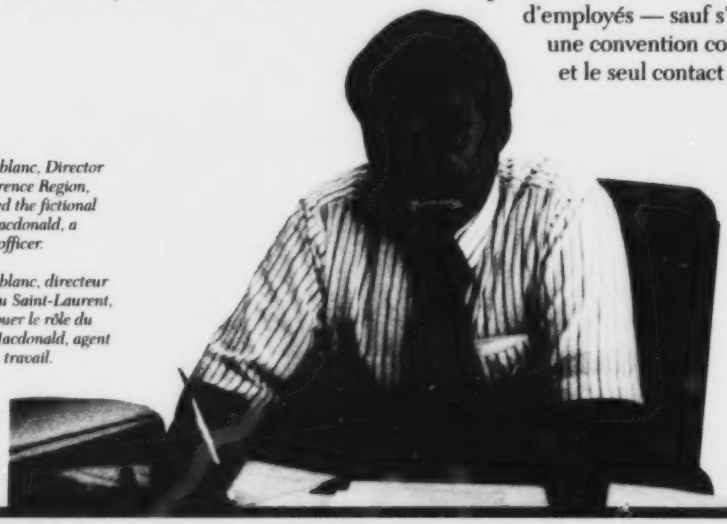


LAOs Bring Labour Canada to You

The labour affairs officers (LAOs) in Labour Canada's six regional and 28 district offices are the department's front line workers, educating employers and employees, investigating incidents, listening to complaints, and trying to reach solutions before small irritations become serious problems. For many employers and employees, unless they are involved in negotiating a collective agreement, the LAO is their first and only contact with Labour Canada.

Les AAT représentent bien Travail Canada

Les agents et agentes des affaires du travail (AAT) des six bureaux régionaux et des 28 bureaux de district de Travail Canada se trouvent en première ligne des opérations du Ministère, formant employeurs et employés, enquêtant sur les accidents, écoutant les plaintes et essayant de trouver des solutions à de légères causes d'irritation avant qu'elles ne suscitent de graves problèmes. Pour un bon nombre d'employeurs et d'employés — sauf s'ils sont en train de négocier une convention collective —, l'AAT est le premier et le seul contact avec Travail Canada.



Bernard A. Leblanc, Director of the St. Lawrence Region, willingly played the fictional role of Paul Macdonald, a labour affairs officer.

Bernard A. Leblanc, directeur de la Région du Saint-Laurent, a bien voulu jouer le rôle du «fictif» Paul Macdonald, agent des affaires du travail.

The following composite picture is drawn from interviews with many LAOs, who speak eloquently of their work, of their goals, and of the people they serve. This is a description of the kind of work done by a typical LAO, whom we call Paul Macdonald, but it could easily apply to any one of the men and women who, as labour affairs officers, personify Labour Canada in communities across the country.

Before joining Labour Canada, Paul Macdonald worked for several years as a skilled tradesman, where he worked his way up from apprentice to journeyman to master. He liked the work but hoped for a more challenging and satisfying career, so he enrolled in a two-year occupational safety and health certificate course at the local community college. He has been a labour affairs officer for the past five years, dealing with both safety and health matters (under Part II of the Canada Labour Code) and the labour standards regulations (Part III).

Le tableau composite que voici est tiré d'entrevues avec beaucoup d'agents et d'agentes des affaires du travail : ils parlent avec éloquence de leur travail, de leurs objectifs et des gens à qui ils rendent service. Ce tableau évoque le genre de travail accompli par un AAT typique, que nous appelons Paul Macdonald, mais ce qui y est décrit pourrait aisément s'appliquer à n'importe laquelle des personnes qui, en qualité d'agents ou d'agentes des affaires du travail, personnifient Travail Canada auprès des collectivités du pays.

Avant d'entrer à Travail Canada, Paul Macdonald a travaillé plusieurs années dans un métier spécialisé, passant graduellement de l'état d'apprenti à celui de compagnon puis de maître. Même s'il aimait son travail, l'espoir d'une carrière comportant plus de défis et de satisfaction l'a poussé à s'inscrire au collège communautaire de sa localité pour y suivre un cours de sécurité et de santé au travail d'une durée de deux ans avec certificat. Il est agent des affaires du travail depuis cinq ans et s'occupe à la fois des questions de sécurité et de santé (en vertu de la Partie II du Code canadien du travail) ainsi que du règlement sur les normes du travail (en vertu de la Partie III du Code précité).

Paul Macdonald sees common sense and tact as the keys to doing his job. "Employers know that workers' safety and health is in their interests," he says. "When I see a potentially unsafe condition, I explain the sort of accidents that could occur, or that have happened elsewhere in similar circumstances. The employer almost always can see what needs to be done and readily does it within the time limits I stipulate."

In workplaces like the one where Paul started as an apprentice tradesman a decade ago, accidents were assumed to be simply part of the job. Now protective equipment is routinely worn, safety notices and warning signs are common, and many workers are actively involved in training programs and safety and health committees. Progress is easy to see, for example, in a shipyard where powerful lights have recently been installed to protect night crews — a far cry from the time, not that long ago, when they worked those wharfs without any protective equipment, often doing dangerous jobs in near-total darkness. But while progress has been made, there is still much to be done. Lately, when Paul has visited the shipyard, he has been trying to convince stevedores to take such elementary precautions as wearing hard hats and steel-toed boots, but this is a tough task in a work force still fiercely proud of traditional "he-man" images.

Selon Paul Macdonald, c'est le bon sens et le tact qui importent plus que tout dans son travail. «Les employeurs savent que la sécurité et la santé des travailleurs et des travailleuses sont dans leur intérêt», dit-il. «Quand je constate qu'une situation est potentiellement dangereuse, je leur fais comprendre quelle sorte d'accidents pourraient se produire ou sont déjà arrivés ailleurs dans des circonstances semblables. L'employeur peut presque toujours se rendre compte de ce qu'il faut faire, et il le fait volontiers au cours des délais que je prescris.»

Sur les lieux de travail comme celui où Paul a commencé son apprentissage il y a une dizaine d'années, les accidents étaient acceptés comme faisant tout simplement partie du boulot. Aujourd'hui, l'équipement protecteur est couramment porté, les avis de sécurité et les panneaux avertisseurs sont nombreux et beaucoup de travailleurs et de travailleuses prennent une part active aux programmes de formation et aux comités de sécurité et de santé. Il y a des signes de progrès facilement visibles comme, par exemple, les projecteurs puissants récemment installés dans un chantier naval pour assurer la protection des équipes de nuit — comme on est loin de l'époque, pourtant pas si lointaine, où l'on travaillait sur ces quais sans aucun équipement protecteur, exécutant souvent des tâches dangereuses dans une obscurité presque totale. Mais même s'il y a eu progrès, il reste encore beaucoup à faire. Récemment, au cours de la visite d'un chantier naval, Paul a essayé de convaincre les débardeurs de prendre des précautions aussi élémentaires que de porter des casques et des bottes avec bout en acier, mais c'était là rude tâche auprès d'une main-d'œuvre encore farouchement fière de son image virile traditionnelle.

Dangerous conditions may be found where they are least expected. Yesterday, for instance, Paul inspected lunch and locker room facilities at the dockside, where he spotted electrical cords running along the floor — a hazard that may cause trips or falls. He then checked machinery the men were using and discovered fork lifts without horns and a container-moving vehicle with no backup alarm. The lack of that simple piece of equipment can mean a loss of life. Paul ensured that the company will attend to the problems immediately.

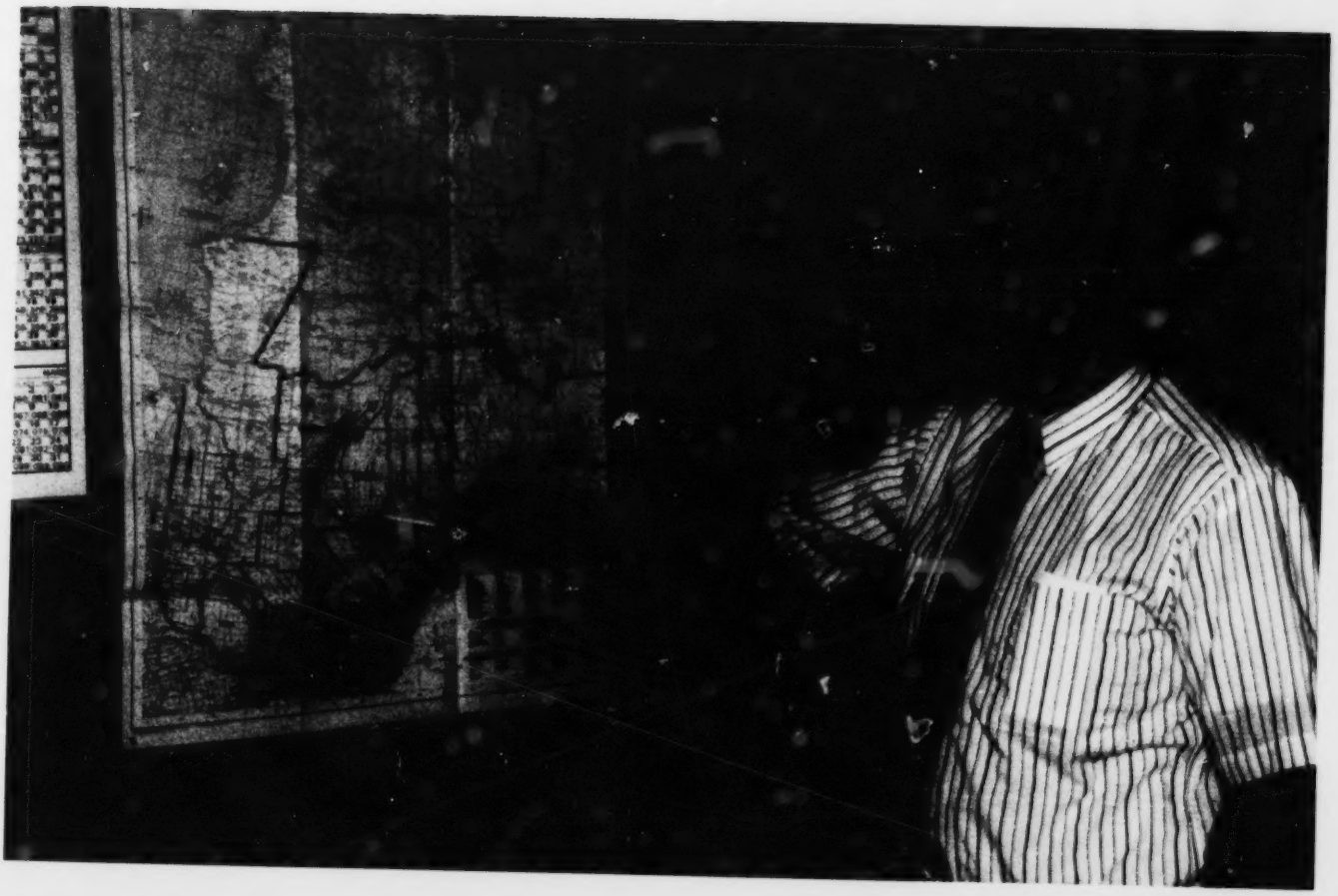
The men unloaded a ship and Paul watched closely as a jackhammer bit into concrete nearby. The man operating it had no ear protectors, no safety goggles, no dust mask — an accident waiting to happen. But he was employed by an outside contractor under provincial jurisdiction. "The company," Paul says, "is still responsible for his safety. I'll be reporting it to their safety officer."

Today, Paul arrives at his office at 8:15, has a quick cup of coffee with two other LAOs and answers the phone — the first of 40 calls he will get while at his desk or about which he will receive messages when he returns from his field assignments.

Des conditions dangereuses peuvent être découvertes là où on s'y attendait le moins. Hier, par exemple, Paul a inspecté les installations pour le lunch et le vestiaire dans le quartier des quais et y a aperçu des cordons électriques qui couraient le long du plancher au risque de faire trébucher ou de provoquer des chutes. Il a ensuite vérifié l'équipement dont se servaient les hommes et découvert des chariots de levage sans avertisseur et un véhicule de transport des conteneurs dépourvu de signaux d'alarme en cas de recul. L'absence de cette simple pièce d'équipement peut entraîner la perte d'une vie humaine : Paul a donc vu à ce que l'entreprise s'occupe de ces problèmes sans tarder.

Les hommes déchargeaient un cargo et Paul les observait de près quand un marteau-piqueur se mit à mordre dans le béton juste à côté. L'opérateur du marteau ne portait pas de protecteurs d'oreilles, ni de lunettes de sécurité, ni de masque anti-poussière — en attendant qu'un accident se produise. Mais il était l'employé d'un entrepreneur externe relevant de la compétence d'une province. Commentaire de Paul : «L'entreprise est encore responsable de la sécurité de cet employé. Je vais rapporter ce cas à leur agent de sécurité.»

Aujourd'hui, Paul arrive à son bureau à 8 h 15, boit une tasse de café avec deux autres AAT et répond au téléphone — le premier des 40 appels qu'il va recevoir pendant qu'il sera au bureau, ou au sujet desquels il aura des messages quand il rentrera de ses missions sur le terrain.



"Some of the requests and complaints that cross my desk are about matters plainly under provincial jurisdiction and I forward those to my colleagues in the provincial Ministry of Labour. But because of the close association we have developed with provincial workers' organizations, we're getting more direct, more specific and more numerous requests at our district offices. Fortunately, we can often deal quickly with requests — even complex questions — thanks to the access to data banks that we now have from our offices."

The phone is seldom quiet, and Paul responds thoughtfully and with good humour, returning phone calls, answering letters and preparing materials. But he's been trying to set aside time to make a work plan, scheduling the week's tasks in order to meet the general objectives of the Operations Program.

He knows that, when he gets it done, the work plan won't be rigid — LAOs need flexibility to deal with the unexpected situations that are a staple of their job — but it is a useful way to order priorities. The phone rings again and Paul looks grim: across town, a fight has erupted between an employer and a group of employees and he's been asked to intervene.

«Quelques-unes des demandes et des plaintes qui parviennent à mon bureau portent sur des questions qui relèvent carrément de la compétence provinciale, et je les fais suivre chez mes collègues du ministère provincial du Travail. Mais à cause de l'association étroite que nous avons développée avec les organismes syndicaux de la province, nous recevons à nos bureaux de district des demandes plus directes, plus précises et plus nombreuses. Heureusement, nous pouvons souvent traiter ces demandes avec rapidité — même s'il s'agit de problèmes complexes — parce que maintenant, dans nos bureaux, nous avons accès aux banques de données.»

Le téléphone est rarement silencieux et Paul répond avec attention et bonne humeur, retournant les appels téléphoniques, répondant aux lettres et préparant les matériaux voulus. Il essaie toutefois de se réserver du temps pour établir un plan de travail, planifier les travaux de la semaine de manière à atteindre les objectifs généraux du Programme des opérations.

Il sait qu'au moment d'exécuter ce programme, il ne se heurtera pas à un plan de travail rigide — les ATT ont besoin de souplesse pour s'occuper des situations imprévues qui sont le lot quotidien de leur emploi — mais le plan est un moyen fort utile de régler les priorités. Le téléphone sonne encore et Paul a l'air mécontent : à l'autre bout de la ville, la bagarre a éclaté entre un employeur et un groupe d'employés et on lui demande d'intervenir.

At the site, people on both sides ask him to listen to them, to settle a heated argument about refusal to work in unsafe conditions. The issue is resolved and the knot of workers dissolves, but Paul's day is far from over. He just has time to make the visit he has planned to a nearby trucking company that has been having problems setting up a safety and health committee. He is beginning to wonder whether the company is dragging its feet, but a quick meeting with the head of human resources — and a short chat with a trucker he's known for years — convince him that there really is a problem. He sets up a time to meet with the employer and employees to identify and solve specific concerns.

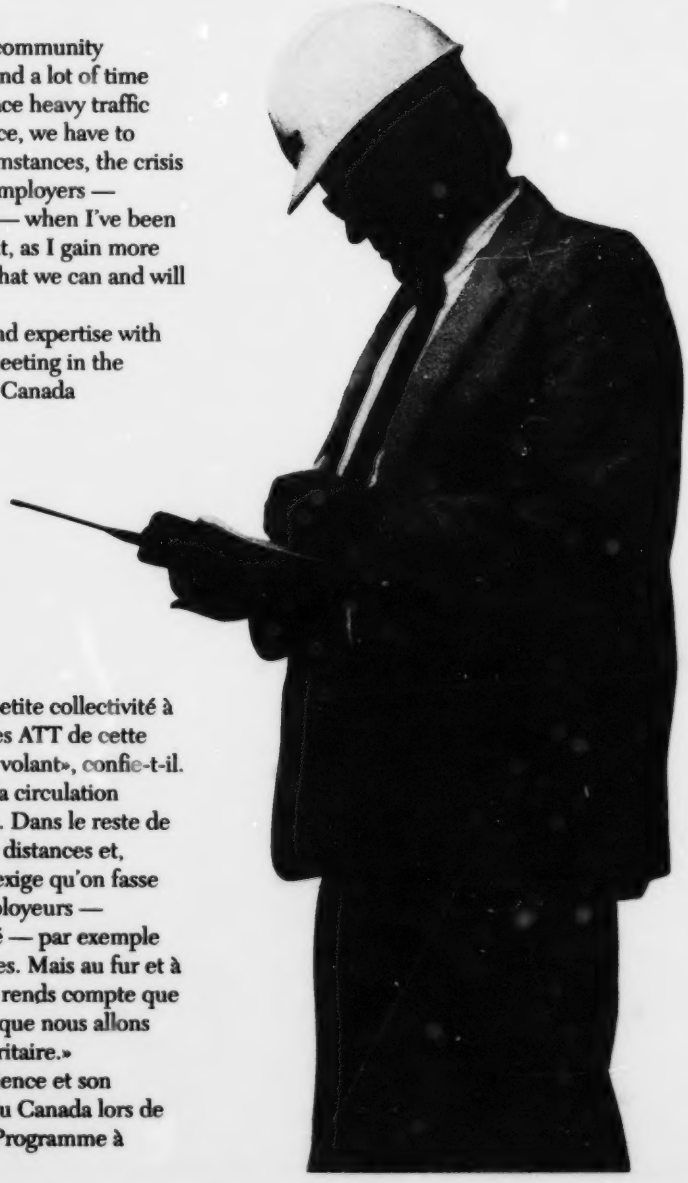
It's 4:30 now and Paul is anxious to get back to the office, while there is still time to pick up messages and return phone calls. By 5:15, the office has become almost unnaturally silent. Paul would love to pause for a coffee, but the building's cafeteria is closed for the day. So instead, he fills out his reports and then it's back to the work plan.

Une fois sur les lieux, les gens des deux côtés lui demandent de les écouter, de régler une discussion passionnée à propos d'un refus de travailler dans des conditions non sécuritaires. Le problème est résolu et le groupe de travailleurs se disperse. Mais la journée de Paul est loin d'être terminée. Il a tout juste le temps de faire la visite qu'il s'était proposé de faire à une entreprise de camionnage qui se trouve tout près et qui a eu des difficultés à mettre sur pied un comité de sécurité et de santé. Il commence à se demander si la compagnie fait preuve de mauvaise volonté, mais après une entrevue vite expédiée avec le chef des ressources humaines — et une courte conversation avec un camionneur qu'il connaît depuis des années —, il est convaincu qu'il y a vraiment problème. Il fixe le moment où ils pourront se réunir, l'employeur, les employés et lui, pour identifier et régler des questions précises.

Il est maintenant 4 h 30 et Paul est anxieux de retourner à son bureau pendant qu'il est encore temps de ramasser des messages et de retourner des appels téléphoniques. Vers 5 h 15, le bureau est rempli d'une sorte de silence irréel. Paul aimerait faire une pause-café, mais la cafétéria de l'immeuble est fermée pour le reste de la journée. Paul se met donc à remplir ses formules de rapport puis retourne ensuite à son plan de travail.

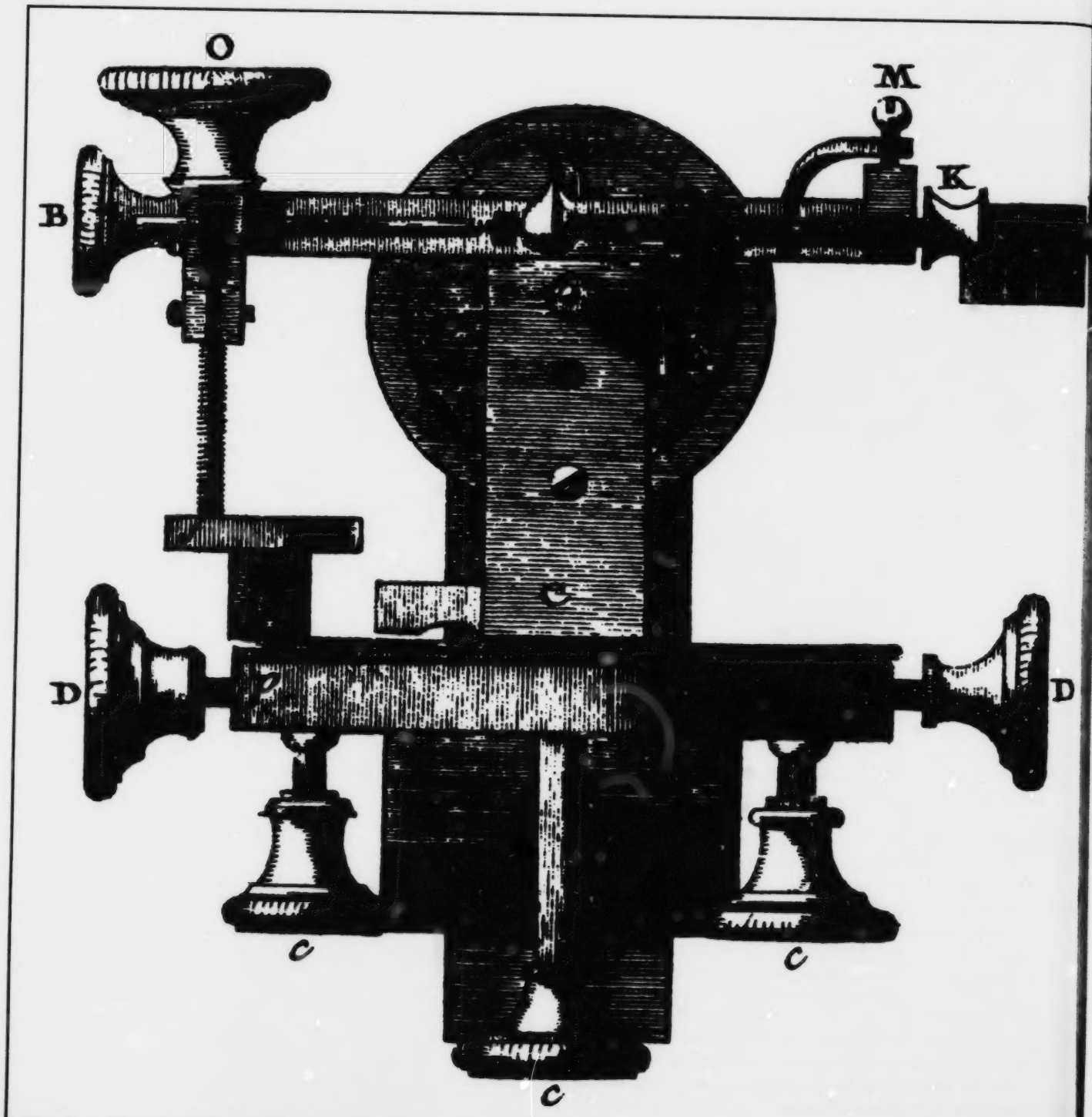
Tomorrow, Paul will be driving to a small community 90 kilometres away. "LAOs in this region spend a lot of time behind the wheel," he says. "In the city we face heavy traffic and rush hour jams. In the rest of the province, we have to cover long distances and, whatever the circumstances, the crisis must be dealt with. People — workers and employers — depend on us. Sometimes I get discouraged — when I've been dealing with difficult clients, for example. But, as I gain more experience, I know that time is on our side, that we can and will make the workplace safer."

Paul will be able to share his experience and expertise with LAOs from across Canada at an upcoming meeting in the offices of the Operations Program at Labour Canada headquarters.



Demain, Paul roulera en direction d'une petite collectivité à 90 kilomètres de distance de son bureau. «Les ATT de cette région passent pas mal de temps derrière un volant», confie-t-il. «Dans la ville, nous sommes aux prises avec la circulation intense et les bouchons des heures de pointe. Dans le reste de la province, il nous faut parcourir de longues distances et, quelles que soient les circonstances, la crise exige qu'on fasse quelque chose. Les gens — employés et employeurs — dépendent de nous. Je suis parfois découragé — par exemple quand j'ai eu à traiter avec des clients difficiles. Mais au fur et à mesure que j'acquiers de l'expérience, je me rends compte que le temps est avec nous, que nous pouvons et que nous allons faire du milieu de travail un milieu plus sécuritaire.»

Paul aura l'occasion de partager son expérience et son expertise avec les ATT des diverses régions du Canada lors de leur prochaine réunion dans les bureaux du Programme à l'administration centrale de Travail Canada.


O
M
K
B
D
D
C
C
C

Fair and Safe Workplaces: A Labour Canada Priority

Des lieux de travail équitables et sains : une priorité de Travail Canada

Operations Program

Le Programme des opérations

Assistant Deputy Minister, Operations

Director,
Employment Relations
and Conditions
of Work

Director General,
Occupational Safety
and Health

Director,
Fire Prevention
and Fire Commissioner
of Canada

Director,
Program Services
and Systems

Sous-ministre adjoint, Opérations

Directeur,
Relations en matière
d'emploi et conditions
de travail

Directeur général,
Sécurité et santé
au travail

Directeur,
Prévention des incendies
et commissaire des
incendies du Canada

Directeur,
Services aux
programmes et systèmes

Mountain / Montagnes
Vancouver

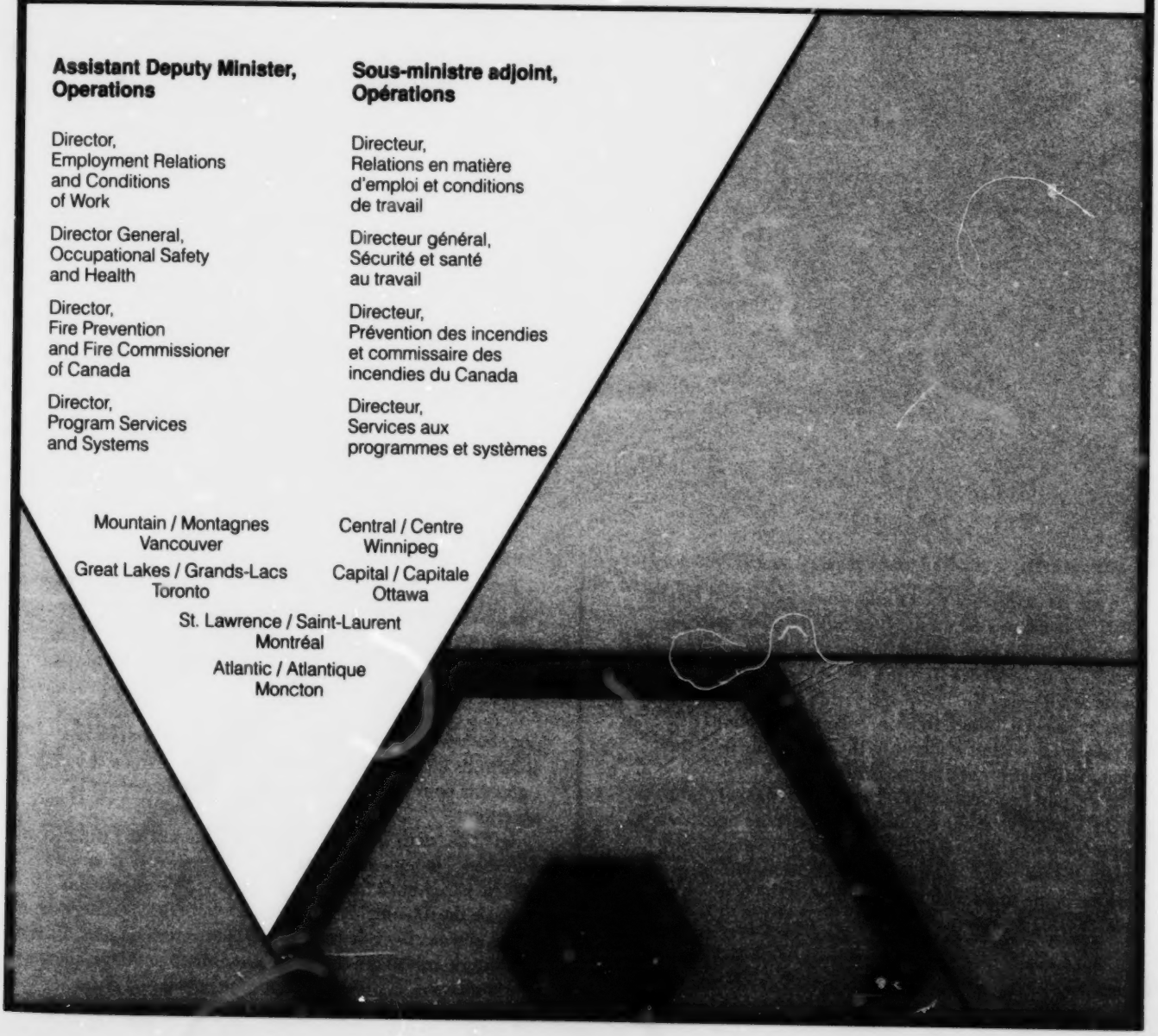
Central / Centre
Winnipeg

Great Lakes / Grands-Lacs
Toronto

Capital / Capitale
Ottawa

St. Lawrence / Saint-Laurent
Montréal

Atlantic / Atlantique
Moncton



Ensuring Occupational Safety and Health

In the 20 years since the Occupational Safety and Health (OSH) Branch was established, attitudes toward workplace safety and health have changed dramatically — at least in part because of its existence. Injuries and even fatalities are no longer accepted as the inevitable cost of doing business or of being employed; rather, they are seen as aberrations that must be subjected to rigorous scrutiny in order to discover their origins and to prevent their recurrence.

In the past two decades OSH laws have changed: originally, an OSH committee was required only for those organizations under federal jurisdiction having 100 or more employees; since 1985 the rule has applied to workplaces with 20 or more persons, while those with between five and 20 workers must have an OSH representative.

Pour assurer la sécurité et la santé au travail

Au cours des 20 années qui se sont écoulées depuis l'établissement de la Direction de la sécurité et de la santé au travail (SST), les attitudes envers le lieu de travail ont changé de manière spectaculaire — en partie du moins, à cause de cette Direction. Les accidents ne sont plus acceptés comme le prix qu'il faut absolument payer pour faire des affaires ou pour occuper un emploi; ils sont plutôt jugés comme des absurdités qu'il importe de soumettre à un examen des plus rigoureux pour en découvrir les causes et en prévenir la répétition.

Au fil des deux dernières décennies, les lois SST ont évolué. À l'origine, le règlement exigeant la formation d'un comité SST ne s'appliquait qu'aux organisations de compétence fédérale de 100 employés ou plus. Depuis 1985, ce règlement s'applique aux lieux de travail de 20 personnes ou plus. Et sur les lieux de travail qui comprennent entre 5 et 20 travailleurs et travailleuses, la présence d'un représentant ou d'une représentante SST est de rigueur.

Those changes in the statutes reflect broader social and technological change: LAOs spend more time on educating workers, employers, union organizations, and the general public, sensitizing them to safety and health issues. Computerization gives them faster access to information and expertise. Furthermore, employer attitudes have changed; at one time, LAOs were occasionally barred from the workplace: one of Labour Canada's senior managers remembers when, as an LAO, he was refused entry to a workplace he had travelled 500 kilometres to reach!

Now officers routinely arrive unannounced and are welcomed as valuable resources for both employer and employee. Moreover, once there, today's LAO is likely to deal with more senior levels of management, which translates into more cooperative, better informed clients.

Ces modifications législatives ne font que refléter de plus larges mutations d'ordre social et technologique : les AAT consacrent plus de temps à former les travailleuses et les travailleurs, les employeurs, les organismes syndicaux et le grand public, les sensibilisant ainsi aux problèmes de sécurité et de santé. L'ordinateur leur permet un accès plus rapide à l'information et à l'expertise. De plus, les attitudes des employeurs se sont modifiées; il y a eu un temps où les AAT étaient systématiquement exclus des lieux de travail : un gestionnaire supérieur de Travail Canada se rappelle qu'on lui a refusé l'entrée d'un lieu de travail en sa qualité de AAT alors qu'il venait de parcourir 500 kilomètres pour s'y rendre!

Aujourd'hui, les agentes et agents se présentent couramment aux lieux de travail sans s'être annoncés et y sont accueillis comme des personnes-ressources utiles aussi bien à l'employeur qu'à l'employé. De plus, une fois sur les lieux, l'AAT est susceptible de traiter avec des gestionnaires de niveaux plus élevés, ce qui se traduit par une clientèle mieux renseignée et plus coopérative.

The problem

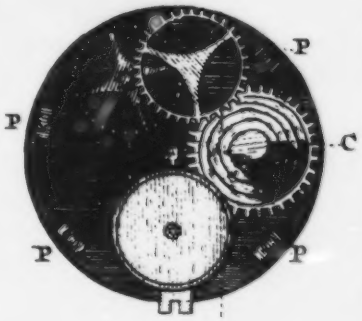
Approximately one million Canadian workers sustain workplace injuries each year, at direct and indirect costs totalling more than $13.5 billion dollars annually.

Across Canada, in all jurisdictions, more than 400 workers are injured in a typical eight-hour work day — nearly one person every minute.

Most workplace accidents are the result of a combination of unsafe acts and unsafe working conditions.

Many "unsafe acts" are actually the result of insufficient job-related knowledge which, in turn, is often a consequence of inadequate job and safety training or supervision.

Men, who represent slightly more than half the paid workers in Canada, account for 81 per cent of claims accepted by workers' compensation boards; the imbalance may be explained by the presence of more men in the most hazardous industries and the lack of workers' compensation in industries with a preponderance of female employees.



Le problème

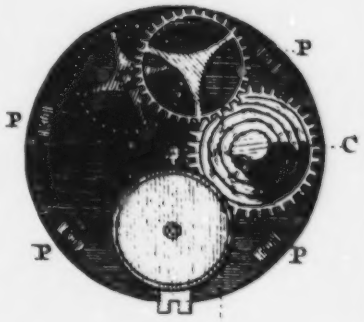
Près d'un million de travailleuses et de travailleurs canadiens subissent des accidents sur les lieux de travail chaque année, ce qui entraîne des frais directs et indirects de plus de 13,5 milliards de dollars annuellement.

Au Canada, plus de 400 travailleurs et travailleuses sont victimes d'un accident au cours d'une journée de travail typique de huit heures, presque une personne à la minute.

La plupart des accidents qui se produisent sur le lieu de travail sont le résultat du jeu combiné d'actes dangereux et de conditions de travail dangereuses.

Beaucoup d'actes dangereux sont en réalité dus au fait que les exigences de la tâche ne sont pas assez bien connues. À son tour, cette lacune est souvent la conséquence d'une formation et d'une supervision qui ne sont pas adéquates du double point de vue des exigences de la tâche et de celles de la sécurité au travail.

Les hommes, qui représentent un peu plus de la moitié de la main-d'œuvre rémunérée du Canada, sont responsables de 81 % des demandes acceptées par les commissions des accidents du travail. Cette disproportion peut s'expliquer par la présence d'une majorité d'hommes dans les industries les plus dangereuses et par l'absence d'un régime d'indemnisation en cas d'accident dans les industries où la main-d'œuvre féminine est prépondérante.



To amend and implement the Non-Smokers' Health Act, Labour Canada consulted extensively in 1988-89 with other government departments such as Health and Welfare Canada and Transport Canada, as well as several major labour and employer groups and other interested organizations. This Act, when it received Royal Assent in June 1988, did not designate a responsible minister or provide for inspection or enforcement. These and other technical problems required a redrafting of the law before it could be proclaimed into law.

Such detailed consultation with all interested parties is not an exception for Labour Canada; it is the rule. Also in 1988-89, the department consulted with those who would be affected by measures, being considered, that would require major employers under the federal jurisdiction to establish employee assistance programs. Under such programs, employers provide a confidential referral service for employees who require professional assistance with medical, psychological or personal problems (including alcoholism and drug abuse) that may affect their performance at work. A report outlining possible options will be presented in the next fiscal year.

En 1988-1989, Travail Canada a largement consulté d'autres ministères fédéraux tels que Santé et Bien-être Canada et Transports Canada, des organisations syndicales et patronales ainsi que d'autres organismes à propos des modifications à apporter à la Loi sur la santé des non-fumeurs et de sa mise en application. Au moment de sa sanction royale en juin 1988, cette loi ne désignait pas de ministre responsable et ne contenait aucune disposition en matière d'inspection et de moyens de la faire appliquer. À cause de ces omissions et d'autres problèmes techniques, une nouvelle rédaction de la loi s'imposait donc avant que l'acte de promulgation permette à cette loi d'entrer en vigueur.

Pour Travail Canada, pareille consultation très détaillée auprès de toutes les parties intéressées n'est pas une exception mais la règle. En 1988-1989 encore, le Ministère a consulté ceux et celles qui seraient touchés par les mesures présentement à l'étude en vue d'imposer aux principaux employeurs de compétence fédérale l'établissement de programmes d'assistance aux employés. En vertu de ces programmes, les employeurs offrent un service confidentiel de conseil aux employés qui ont besoin d'une aide professionnelle pour régler des problèmes d'ordre médical, psychologique ou personnel (y compris l'alcoolisme et l'usage excessif de drogues) qui peuvent affecter leur rendement au travail. Une ébauche des options possibles fera l'objet d'un rapport qui sera présenté au cours de la prochaine année financière.

New Coal Mines Safety Regulations applying to the Cape Breton Development Corporation were developed by Labour Canada, working closely with representatives of employers and employees, and are under final legal review. A body, to be known as the Coal Mining Safety Commission, will be established after certain amendments to Part II of the Canada Labour Code have been proclaimed.

The OSH Branch forwarded to all federal penitentiaries, workers' compensation boards and regional offices of Labour Canada its *Guide to Accident Compensation for Penitentiary Inmates*, which comprises regulations, safety pamphlets and revised claim forms. This program provides compensation for federal inmates disabled while working in a prison program, if the inmate is still disabled at the time of release; and it compensates the families of inmates killed in workplace accidents while in prison. There were 43 inmate claims, which are administered by this department on behalf of the federal Solicitor General; 33 were settled in 1988-89 for a total of $25,420.92.

There were 34 claims made by federal government employees locally engaged abroad; 41 such claims were completed during the year, for a total of $18,141.78, while 11 cases were still outstanding at fiscal year end.

Travail Canada, en collaboration étroite avec les représentants des employeurs et des employés, a élaboré un nouveau règlement sur la sécurité dans les mines de charbon pour application par la Société de développement du Cap-Breton, nouveau règlement qui fait l'objet d'une dernière révision juridique. Une fois que certaines modifications de la Partie II du Code canadien du travail auront été promulguées, un nouvel organisme sera établi sous le nom de Commission de sécurité dans les mines de charbon.

La Direction SST a fait parvenir à tous les pénitenciers fédéraux, commissions des accidents du travail et bureaux régionaux de Travail Canada son *Guide d'indemnisation des détenus de pénitenciers* qui contient le Règlement, des brochures sur la sécurité et les formules de demande révisées. Ce programme prévoit l'indemnisation des détenus fédéraux qui subissent un handicap en travaillant à un programme du pénitencier, si ce handicap persiste au moment de leur libération; le programme prévoit aussi l'indemnisation des familles des détenus tués dans des accidents du travail au cours de leur détention. Il y a eu 43 demandes d'indemnisation pour cas de détenus, demandes qui sont administrées par Travail Canada au nom du Solliciteur général fédéral; 33 d'entre elles ont été réglées pour la somme totale de 25 420,92 $.

Trente-quatre demandes ont été présentées par des employés du gouvernement fédéral qui travaillent à l'étranger. Quarante et une demandes de cette nature ont reçu un traitement complet au cours de l'exercice, pour une somme totale de 18 141,78 $; à la fin de l'année financière, 11 cas étaient encore en souffrance.

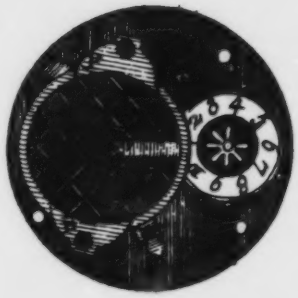
Workplace Hazardous Materials Information System

The twentieth anniversary year of Labour Canada's OSH program saw the implementation of the Workplace Hazardous Materials Information System (WHMIS).

WHMIS came into effect nationally on October 31, 1988. In all regions, labour affairs officers were designated inspectors under the legislation administered by Consumer and Corporate Affairs Canada under the Hazardous Products Act.

We conducted seminars to inform federally regulated employers and employees of the benefits of WHMIS and to make them aware of their obligations under the legislation.

As one Regional Director pointed out, "The fact that WHMIS exists gives us more opportunities to be proactive in approaching the entire issue of workplace safety and health, to address workers on OSH-related questions before problems arise."



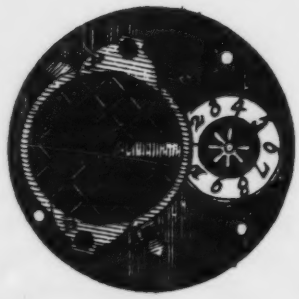
Le système d'information sur les matières dangereuses utilisées au travail

Le vingtième anniversaire du Programme SST de Travail Canada a coïncidé avec la mise en œuvre du Système d'information sur les matières dangereuses utilisées au travail (SIMDUT).

SIMDUT est entré en vigueur sur le plan national le 31 octobre 1988. Dans toutes les régions, des agentes et agents des affaires du travail ont été nommés inspecteurs en vertu de la Loi sur les produits dangereux administrée par Consommation et Corporations Canada.

Nous avons dirigé des séminaires pour informer les employeurs et les employés relevant de l'autorité fédérale des avantages du SIMDUT et pour les rendre conscients des obligations que la loi leur impose.

Comme l'a souligné un directeur de région : « Le fait que SIMDUT existe nous offre plus d'occasions d'être proactif dans notre traitement du problème de la sécurité et de la santé au travail, de parler aux travailleuses et aux travailleurs des questions liées à la sécurité et à la santé au travail avant que les problèmes ne surgissent. »



Conditions of Work

Les conditions de travail

Labour Canada monitors, updates, and promotes federal labour standards legislation; this year, it consulted with major labour and employer organizations on its plans to amend the Canada Labour Standards Regulations. It is two-thirds of the way through a three-year review of wage schedules in the Fair Wages and Hours of Work legislation.

In order to enhance its services, the department has computerized its information on decisions that result from unjust dismissal adjudications so that, in future, patterns and trends may be identified.

Travail Canada s'occupe de l'examen, de la mise à jour et de la promotion des lois relatives aux normes fédérales du travail. Cette année, le Ministère a consulté les principales organisations patronales et syndicales sur ses projets de modification du Règlement sur les normes du travail au Canada. Il en est aux deux tiers d'un programme de révision de trois ans qui porte sur les barèmes des salaires dans la Loi sur les justes salaires et les heures de travail.

Pour améliorer ses services, le Ministère a informatisé ses renseignements sur les décisions des arbitres en matière de plaintes pour congédiement injuste, rendant ainsi possible l'identification de modèles ou schémas de tendances.

Equal Pay

Over the past five years, officers of Labour Canada have visited nearly 700 companies that employ more than a half-million men and women, to offer programs, counselling and advice on implementation of equal pay regulations. The majority of employers under the federal jurisdiction have acted to ensure that they adhere to the requirement of equal pay for work of equal value.

Equal pay programs can present some administrative difficulties to small businesses. So the department has begun to work with umbrella organizations such as the Canadian Association of Broadcasters and the Canadian Trucking Association which, with Labour Canada's support, are undertaking equal pay initiatives on behalf of their members, employers of some 27,000 people.

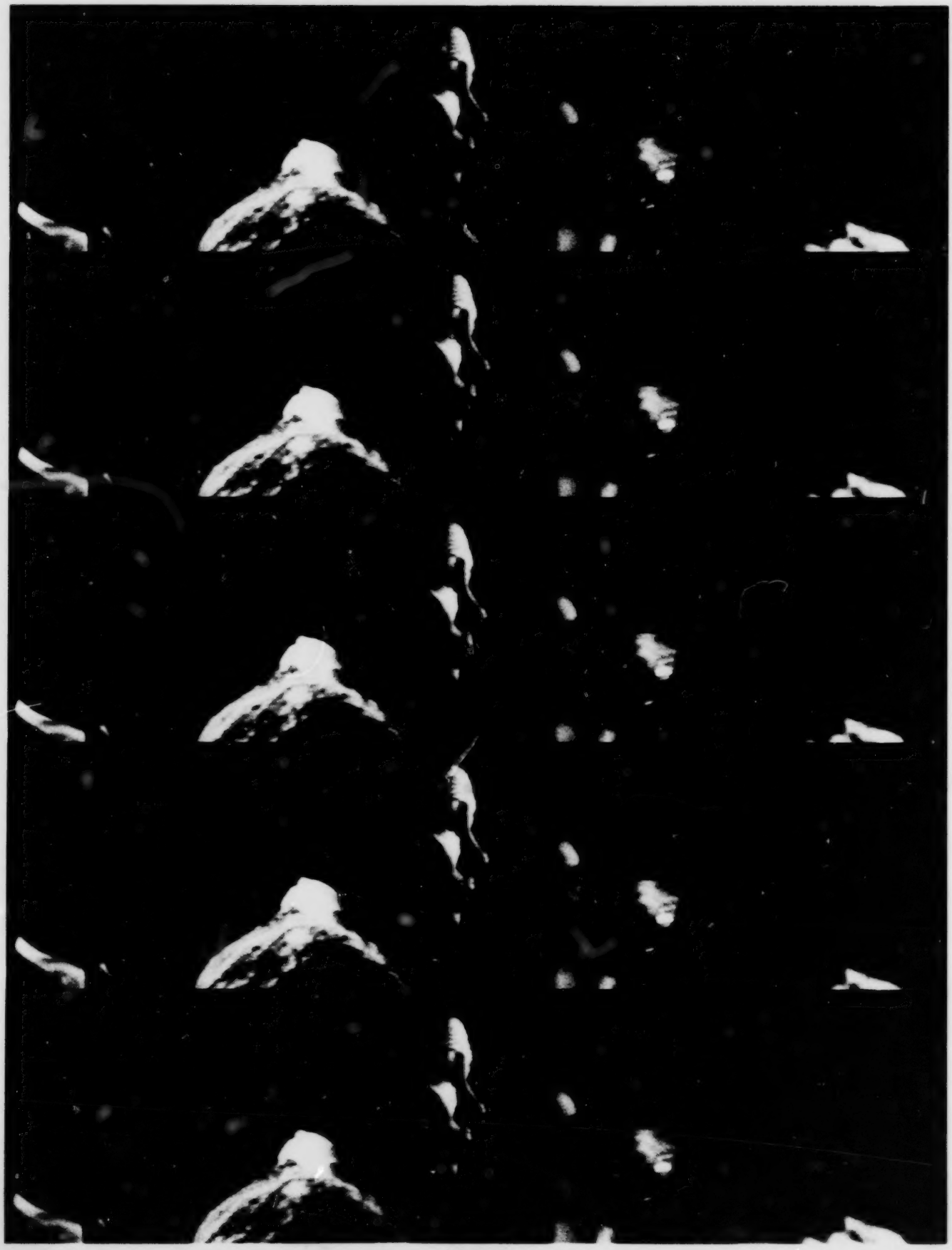
After initial phases that concentrated on gathering information and educating employers, the Equal Pay Program began to conduct workplace inspections this year; 1989-90 will see a full slate of such activities. Through this phased approach, a quiet revolution has taken place in the federal jurisdiction, one that acknowledges that education and self-management, with a minimum of government intervention, can help the move to a society that is characterized by workplace equality.

L'égalité salariale

Au cours des cinq dernières années, le Programme d'égalité salariale a visité près de 700 compagnies qui emploient plus d'un demi-million d'hommes et de femmes pour leur offrir des programmes, des services d'orientation et de conseil touchant l'application des règlements en matière d'égalité salariale. La majorité des employeurs ont pris des mesures pour se conformer aux exigences du principe du salaire égal pour un travail de valeur égale dans les entreprises de compétence fédérale.

Les programmes d'égalité salariale peuvent causer certaines difficultés aux petites entreprises. Aussi le Ministère a-t-il entrepris de travailler de concert avec des organismes dits «parapluies», c'est-à-dire qui en regroupent ou chapeautent d'autres : par exemple, l'Association canadienne des diffuseurs et l'Association canadienne du camionnage, soutenues en cela par Travail Canada, prennent des initiatives en matière d'égalité salariale au nom de leurs membres, lesquels comptent quelque 27 000 personnes.

Après les phases initiales de la collecte des renseignements et de la formation des employeurs, le Programme d'égalité salariale a entrepris cette année de faire l'inspection des milieux de travail; l'exercice 1989-1990 sera consacré à un programme complet d'activités d'inspection. Cette façon graduelle de procéder a permis à une révolution tranquille de se produire dans le secteur de compétence fédérale, révolution qui reconnaît que la formation et l'autogestion peuvent, avec un minimum d'intervention gouvernementale, nous faire progresser vers une société caractérisée par l'égalité dans les milieux de travail.



Labour Education

The department encourages Canada's labour organizations, which represent nearly 3.8 million workers, to train their members and future leadership. In part through Labour Canada's financial assistance, unions and central labour bodies sponsor a wide variety of courses, from weekend steward training sessions to the Canadian Labour Congress's yearly Labour College at the University of Ottawa. In this way, union members develop their skills and knowledge in such fields as occupational safety and health, collective bargaining, labour law, labour history, economics, and public relations.

A total of $7.5 million in contributions was given to six umbrella groups, 74 independent unions and — in the form of 17 bursaries worth as much as $5,000 each — to individual union members. The program distributed $1.99 per member in the 1988-89 fiscal year, an amount that will increase to $2.05 per member in 1989-90.

La formation syndicale

Le Ministère encourage les organisations syndicales, qui représentent près de 3,8 millions de travailleurs et de travailleuses, à former leurs membres et leurs futurs dirigeants et dirigeantes. En partie grâce à l'aide financière de Travail Canada, les syndicats et les centrales syndicales accordent leur patronage à un large éventail de cours, depuis les sessions de fin de semaine pour la formation des délégués syndicaux jusqu'au Collège du travail du Congrès canadien du travail, à l'Université d'Ottawa. De cette façon, les membres des syndicats développent leurs connaissances et leurs compétences techniques dans des domaines tels que la sécurité et la santé au travail, la négociation collective, la législation du travail, l'histoire du travail, l'économie et les relations publiques.

Des contributions totalisant 7,5 millions de dollars ont été accordées à des groupes «parapluies», à 74 syndicats indépendants et à des membres particuliers des syndicats, en ce dernier cas, sous la forme de 17 bourses valant chacune jusqu'à 5 000 $. Pour l'exercice 1988-1989, le programme a distribué 1,99 $ par membre, montant qui sera porté à 2,05 $ par membre en 1989-1990.

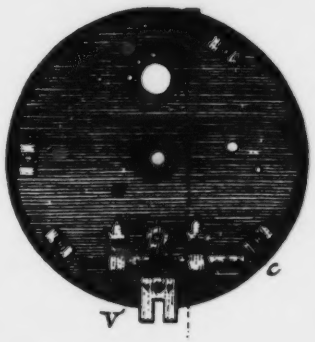
Fire Prevention

The Fire Prevention Branch and the Office of the Fire Commissioner of Canada operate under Part II of the Canada Labour Code and in conformity with a Memorandum of Understanding (MOU) with Treasury Board. It provides fire protection services that minimize risks to life and property in buildings occupied by departments and agencies in the federal public service.

The department conducted 1,485 project reviews and another 495 inspections of projects varying in size from the new Museum of Civilization in Hull, Quebec, to small storage facilities; it carried out 30 engineering surveys and 74 reviews of departments' fire safety policies.

In keeping with the department's emphasis on education, it held nearly 1,500 counselling sessions.

There were 101 fires in government properties, a reduction of 16 per cent from last year; there were four injuries, but no fire deaths. However property losses increased 31 per cent — from $1,579,674 to $2,277,548; four major fires accounted for approximately 94 per cent of the fire losses.



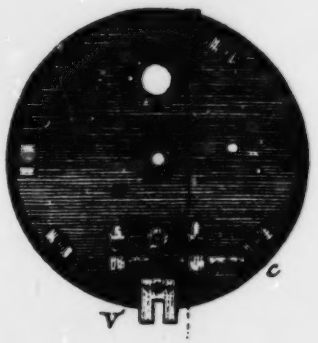
La prévention des incendies

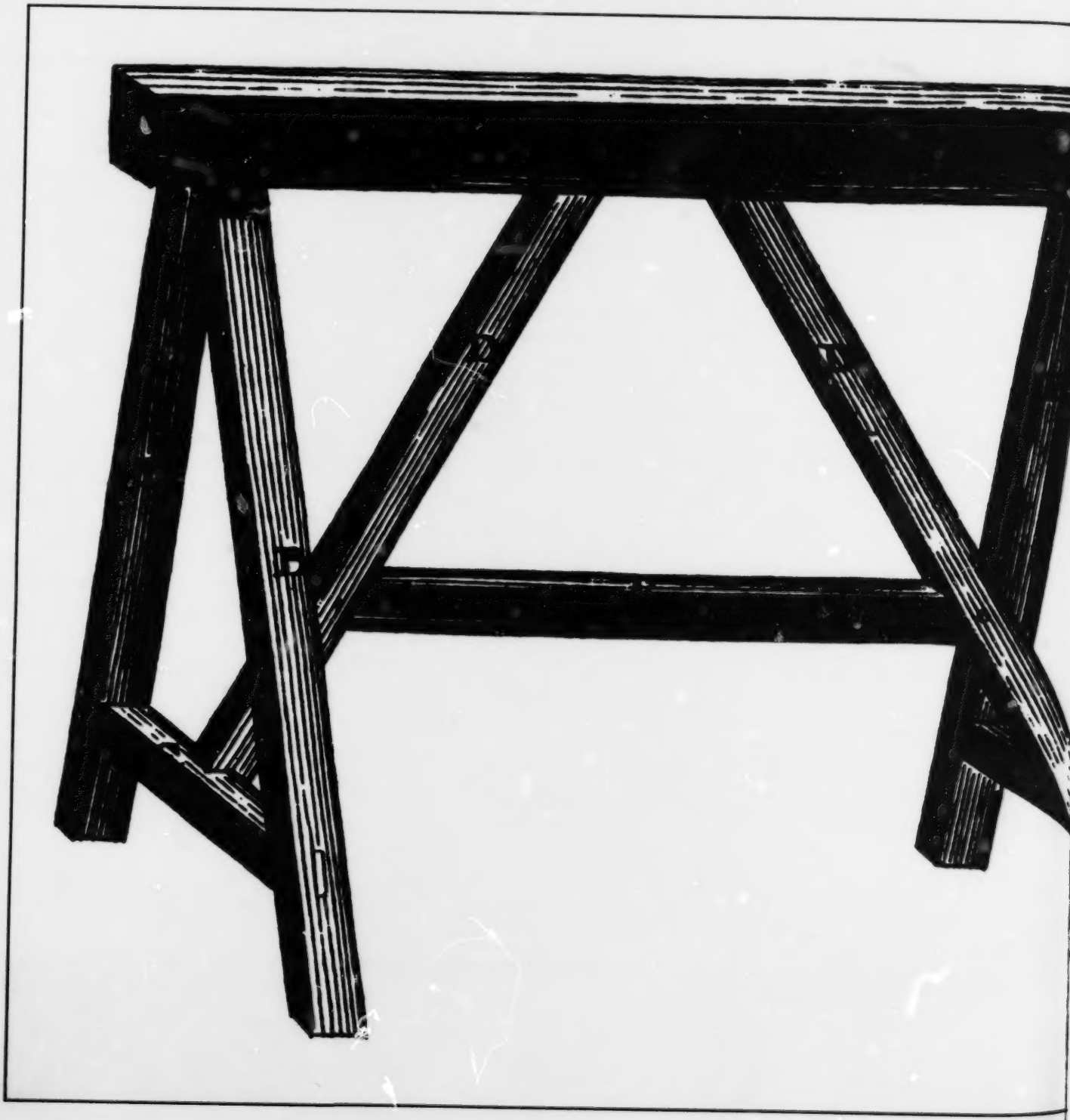
La Direction de la prévention des incendies et le Commissaire des incendies du Canada remplissent leurs fonctions en vertu de la Partie II du Code canadien du travail et conformément au protocole d'entente signé avec le Conseil du Trésor. Ils assurent des services de prévention-incendie pour réduire au minimum les risques pour la vie et les biens matériels dans les édifices occupés par les ministères et les agences de la fonction publique fédérale.

Le Ministère a procédé à la révision de 1 485 projets et à l'inspection de 495 autres projets aussi différents par la taille que le nouveau Musée des civilisations situé à Hull (Québec), et que certaines petites installations d'entreposage. Il a mené à bien 30 études d'ingénierie et 74 revues des politiques de prévention des incendies dans les ministères.

Parce que Travail Canada met l'accent sur la formation, la Direction de la prévention des incendies a tenu près de 1 500 séances de prestation de conseils.

Il y a eu 101 incendies dans les propriétés du gouvernement, soit 16 % de moins qu'au cours de l'année dernière. Ces incendies ont fait 4 blessés mais n'ont causé aucune mortalité. Cependant les pertes matérielles ont augmenté de 31 %, passant de 1 579 674 $ à 2 277 548 $; quatre incendies majeurs représentent environ 94 % des pertes causées par l'incendie.





Support Systems for Better Service

The Labour Operations Information System (LOIS) gives personnel at headquarters and in regional and district offices instant access to information they need to serve their clients, such as safety precautions and procedures for specific situations, updated labour standards, and inspection schedules and records. In 1988-89, the Program Services and Systems Branch completed its third version of the LOIS data base, supervised its installation in all district offices, and trained users.

It also supervised installation of an automated system for processing injury compensation claims, developed a computer-based training system in industrial hygiene for LAOs, and acquired CD-ROMs (laser-read compact disks) that provide access to the data banks of the Canadian Centre for Occupational Health and Safety in Hamilton, Ontario.

The department reviewed its training program for labour affairs officers and delivered training courses for district managers, inspectors in Labour Canada's extended jurisdiction, paralegal staff, and others.

Les systèmes de soutien et la qualité des services

Le Système d'information sur les opérations de Travail Canada (SIOT) offre au personnel de l'administration centrale et à celui des bureaux régionaux et de district un accès immédiat à l'information dont ils ont besoin pour servir leurs clients, par exemple en matière de précautions et de procédures de sécurité propres à certaines circonstances, ou de mises à jour des normes de travail, ou encore de programmes et de rapports d'inspection. En 1988-1989, la Direction du programme des services et systèmes a achevé la troisième version de la base de données du SIOT; elle en a supervisé l'installation dans tous les bureaux de district et a vu à la formation de ses utilisateurs.

Elle a aussi surveillé la mise en place d'un système automatisé pour traiter les demandes d'indemnisation en cas d'accident; elle a élaboré un système informatisé de formation en matière d'hygiène industrielle, et fait l'acquisition de CD-ROM (lecteurs au laser des disques compacts), ce qui lui donnera accès aux banques de données du Centre canadien de la sécurité et de l'hygiène au travail de Hamilton (Ontario).

Le Ministère a révisé la formation offerte aux agents et agentes des affaires du travail et donné des cours aux gestionnaires de district, aux inspecteurs de la juridiction étendue de Travail Canada, au personnel parajuridique et à d'autres personnes.

The Regions

Labour Canada's Front Lines

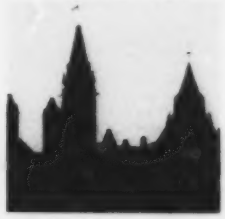
Mountain
Les Montagnes

Central
Le Centre

Les régions

Travail Canada
aux quatre coins du pays

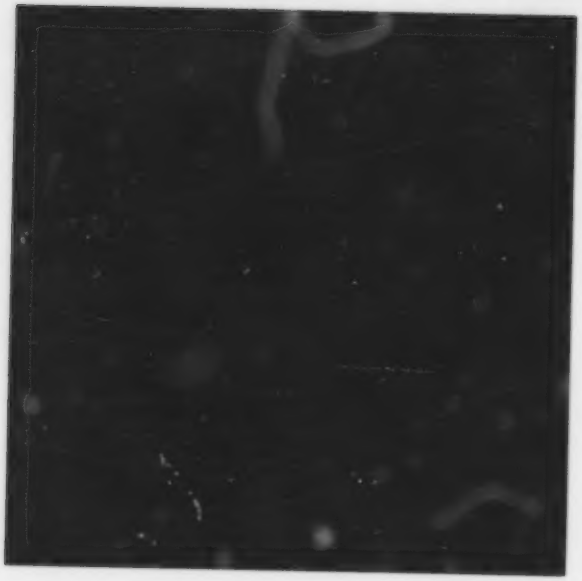
Capital
La Capitale



Great Lakes
Les Grands-Lacs

St. Lawrence
Le Saint-Laurent

Atlantic
L'Atlantique



Mountain
Les Montagnes

The Mountain Region encompasses the provinces of Alberta and British Columbia, the Yukon Territory and the North West Territories excluding Baffin Island, which is covered by the St. Lawrence Region.

La région des Montagnes comprend les provinces de l'Alberta et de la Colombie-Britannique, le Territoire du Yukon et les Territoires du Nord-Ouest à l'exclusion de l'île de Baffin qui relève de la région du Saint-Laurent.

On October 1, 1988, Labour Canada assumed jurisdiction over longshoring activities on the British Columbia waterfront, following a decision by the Supreme Court of Canada that safety and health on the waterfront is a federal responsibility.

The Waterfront Task Force was set up to develop safety programs for individual employers and create an effective safety and health committee structure. Under Labour Canada's Labour Assignment Program, a member of the Longshoremen's Union became a member of the task force and worked with it to develop good relations within the industry.

Le 1er octobre 1988, Travail Canada a obtenu juridiction sur les activités de débardage dans les ports de la Colombie-Britannique après que la Cour suprême du Canada eut décidé que la sécurité et la santé dans les zones portuaires sont une responsabilité du gouvernement fédéral.

Le Groupe de travail sur les opérations portuaires a été formé pour élaborer des programmes de sécurité à l'intention des employeurs individuels et pour mettre en place une structure efficace de comité de sécurité et de santé. En vertu du Programme d'affectation d'employés de Travail Canada, un membre du syndicat des débardeurs est devenu membre du groupe de travail et s'est employé avec celui-ci à créer de bonnes relations dans l'industrie.

- As a result of the intervention, advice and educational activities of the regional office, clients in the cable industry now have safe procedures to follow when workers enter utility holes or have to climb utility poles; needless accidents have occurred in the past because of the absence of safe working procedures.

- Par suite de l'intervention, des activités de conseil et de formation du bureau régional, les clients de l'industrie du câble disposent maintenant de procédures sécuritaires qui doivent être observées par les travailleurs qui s'introduisent dans les trous des services d'utilité publique ou qui doivent grimper aux poteaux de ces mêmes services : des accidents inutiles se sont produits dans le passé par suite de l'absence de procédures sécuritaires de travail.

Labour affairs officers investigated 17 incidents in which employees refused to do what they considered dangerous work. In two instances, the LAOs' rulings were appealed to the Public Service Staff Relations Board, which upheld their decisions in both cases.

Under Part III of the Canada Labour Code, an audit of hours of work in the non-scheduled airline industry was undertaken; results indicated that, in some instances, pay practices were at odds with the Labour Code; the industry was instructed to amend its pay policy.

In keeping with fire prevention responsibilities, the Mountain Region successfully experimented with a sprinkler hydraulics software program that increases the efficiency of the sprinkler review system.

The Government Employees' Compensation Unit processed more than 5,354 claims, an increase of more than 4 percent over last year; another 1,956 cases are being investigated in order to determine their status.

Des agents et agentes des affaires du travail ont enquêté sur 17 incidents causés par le refus des employés d'exécuter un travail qu'ils estimaient dangereux. Dans deux cas, les décisions des ATT ont fait l'objet d'un appel auprès de la Commission des relations du travail dans la fonction publique, qui a maintenu leurs décisions.

En vertu de la Partie III du Code canadien du travail, il y a eu vérification des heures de travail dans le trafic aérien non régulier. Cette vérification a permis de constater qu'en certains cas, les pratiques salariales n'étaient pas conformes au Code du travail. L'industrie a reçu instruction de réviser sa politique salariale.

Pour s'acquitter de ses responsabilités en fait de prévention-incendie, la région des Montagnes a fait avec succès l'expérience d'un programme sur logiciel de gicleurs hydrauliques qui augmente l'efficacité du système de vérification des gicleurs.

Le Service d'indemnisation des employés du gouvernement a traité plus de 5 354 demandes, une augmentation de plus de 4 % en regard de l'exercice précédent; 1 956 autres dossiers sont à l'étude.

Central
Le Centre

The Central Region comprises the provinces of Manitoba and Saskatchewan and the northwestern part of Ontario.

La région du Centre comprend les provinces du Manitoba et de la Saskatchewan et le nord-ouest de l'Ontario.

The region signed an agreement with the Province of Manitoba under which the latter will administer the occupational safety and health regulations as they apply to the Hudson Bay Mining and Smelting Corporation.

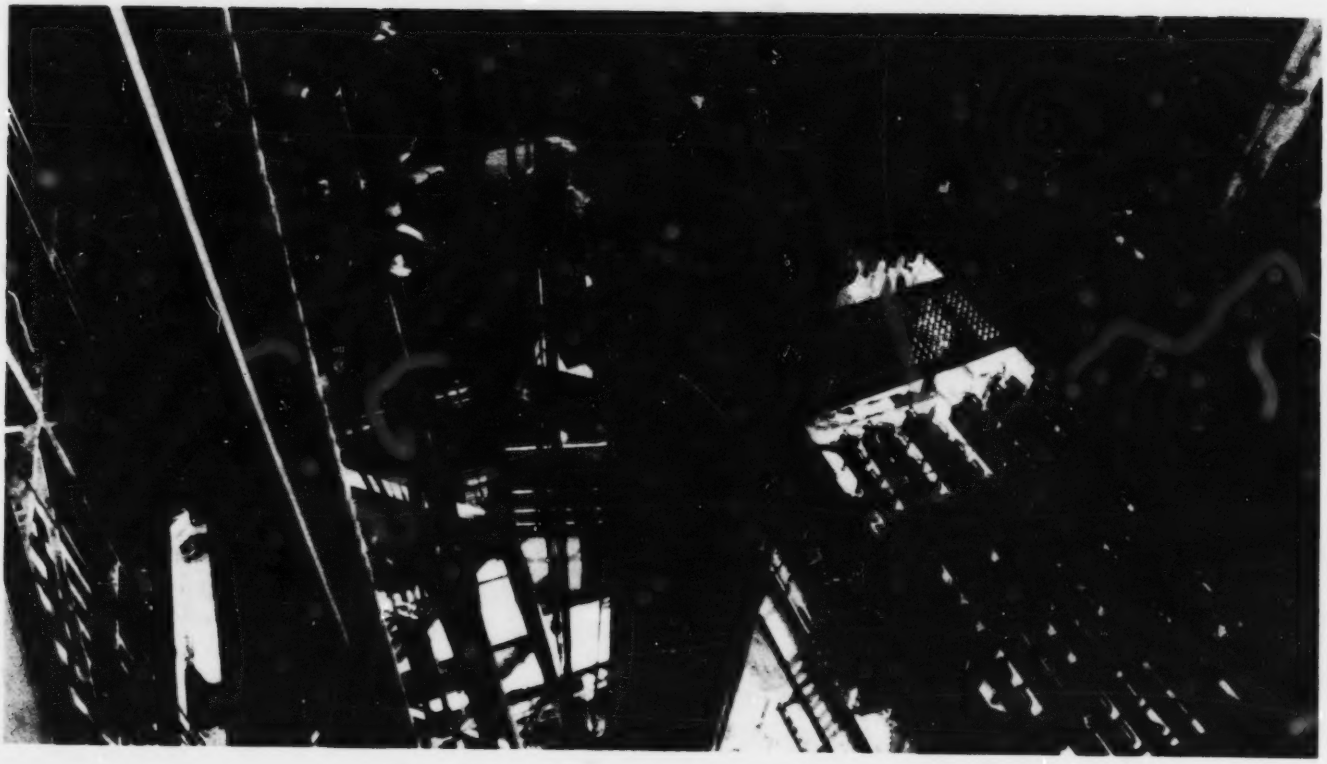
It hosted a Labour Consultation Workshop for senior provincial public servants, which focused on trade unions, their structure and organization, and their policy-making processes.

- Administration of the Government Employees Compensation Act was automated, and injured employees in Manitoba and Saskatchewan received approximately $3 million in compensation.
- The compensation unit recovered some $74,000 on behalf of government employees injured as the result of third-party negligence.

La région a signé avec la province du Manitoba un accord en vertu duquel celle-ci se chargera d'administrer le Règlement relatif à la sécurité et à la santé au travail qui s'applique à la Compagnie minière et métallurgique de la Baie d'Hudson.

La région a été l'hôte d'un atelier sur les consultations avec les syndicats à l'intention des fonctionnaires supérieurs provinciaux. Les travaux de cet atelier ont porté sur les syndicats, leur structure et leur organisation, de même que sur leur processus de prise de décision en matière de politiques.

- L'administration de la Loi sur l'indemnisation des agents de l'État a été automatisée. Les employés victimes d'accidents au Manitoba et en Saskatchewan ont obtenu environ 3 millions de dollars en indemnités pour accidents.
- Le service d'indemnisation en cas d'accident a recouvré quelque 74 000 $ au nom d'employés qui ont subi des blessures par suite de la négligence d'une tierce partie.



The region intervened on 671 occasions under Part III (Labour Standards) of the Canada Labour Code, 90 as educator/consultants, 581 as investigators. As a result of the latter, 260 violations were identified, involving payment of wages, annual vacations, and general holidays. Fifty-six complaints of unjust dismissal were resolved and $47,000 collected on behalf of 53 employees.

Under Part II (Occupational Safety and Health), officers completed more than 1,100 interventions, 150 as educator/consultants and over 1,000 as investigators. Eighty-four educational seminars were presented, and 109 assignments helping safety and health committees. As a result of investigations, a total of 3,546 violations were discovered, including those related to safe workplace occupancy, tools and machinery regulations, and electrical safety.

Les fonctionnaires de la région sont intervenus en 671 occasions en vertu de la Partie III du Code canadien du travail (normes du travail), dont 90 à titre d'éducateurs-consultants, 581 en qualité d'enquêteurs. A la suite du travail de ces derniers, 260 violations ont été constatées dans le paiement des salaires, les vacances annuelles et les congés en général. Il y a eu règlement de 56 plaintes pour congédiement injuste et la somme de 47 000 $ a été recueillie en faveur de 53 employés.

En vertu de la partie II du Code (Sécurité et Santé au travail), les fonctionnaires ont fait plus de 1 100 interventions, dont 150 en qualité d'éducateurs-consultants et plus de 1 000 à titre d'enquêteurs. Il y a eu présentation de 84 séminaires éducatifs et 109 affectations pour aider les comités de sécurité et de santé au travail. Les enquêtes on permis de découvrir 3 546 violations, y compris celles relatives à l'occupation sécuritaire des lieux de travail, aux règlements touchant les outils et la machinerie, ainsi qu'à la sécurité dans le domaine de l'électricité.

Great Lakes
Les Grands-Lacs

The Great Lakes Region covers the entire province of Ontario with the exception of the northwest, which is in the Central Region, and the Ottawa area, which is in the Capital Region.

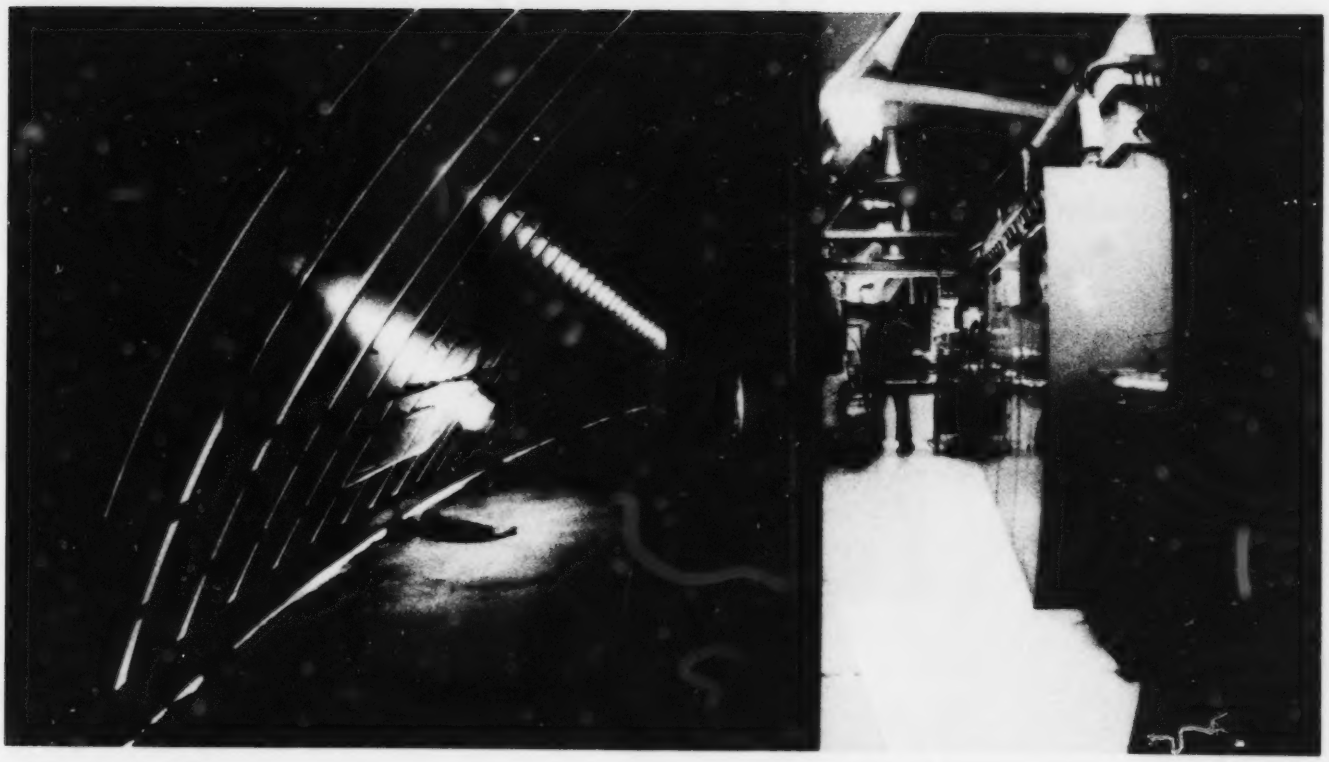
La région des Grands-Lacs comprend toute la province de l'Ontario, à l'exception de la partie nord-ouest qui relève de la région du Centre, et du secteur d'Ottawa qui se trouve dans la région de la Capitale.

Labour Canada, through the Attorney General of Canada, laid charges against Transport Route Canada after the company declared bankruptcy in November 1988, on the grounds that the employer had failed to provide adequate notice under group termination provisions. The company was convicted on seven counts.

Travail Canada, par l'entremise du Procureur général du Canada, a porté des accusations contre Transport Route Canada après que cette entreprise eut déclaré faillite en novembre 1988. Ces accusations étaient portées en raison de la négligence de l'employeur à donner un avis suffisant aux termes des dispositions relatives aux cessations d'emploi collectives. L'entreprise a été reconnue coupable à sept chefs d'accusation.

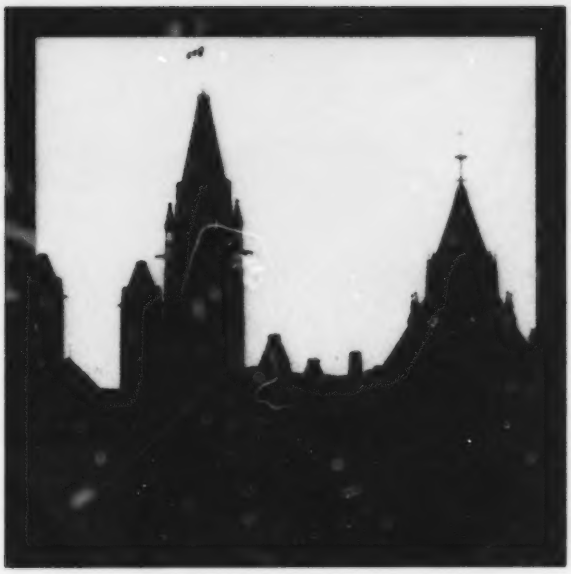
- When a quantity of pyridine (a flammable solvent which can harm the lungs) was spilled at the Purolator Courier warehouse, a national program was implemented and coordinated by staff of the Great Lakes Region, who visited most of the company's sites to ensure that personnel understood and followed the safety and health provisions of the Canada Labour Code.

- Quand une certaine quantité de pyridine (solvant inflammable qui peut endommager les poumons) a été déversée dans un entrepôt des messageries Purolator, le personnel de la région des Grands-Lacs a exécuté et coordonné un programme national, visitant la plupart des emplacements de l'entreprise pour s'assurer que le personnel comprenait et appliquait les dispositions du Code canadien du travail en matière de sécurité et de santé.



The fire protection engineering section reviewed 934 plans, conducted inspections of 23 projects, handled 20 surveys of schools on Native reserves, and presented a number of training seminars.

La section d'ingénierie du Service de la prévention-incendie a révisé 934 plans, fait l'inspection de 23 projets, procédé à la visite de 20 écoles dans les réserves autochtones et offert un certain nombre de séminaires de formation.



Capital
La Capitale

The Capital Region encompasses the area of Eastern Ontario and Western Quebec surrounding Ottawa-Hull.

La région de la Capitale comprend les secteurs est de l'Ontario et ouest du Québec qui entourent les villes d'Ottawa et de Hull.

Air quality was among the complex issues involved in 23 refusals to work: some cases concerned the extent to which workers are protected against known or unknown workplace substances that cause allergic reactions. Drivers at OC Transpo, Ottawa's public transit system, complained that the air quality in articulated buses constituted a health hazard. Other work refusals centred on the number of people needed to ensure adequate on-the-job protection. In a few instances, the question was whether the absence of security procedures constituted a danger to workers.

The region's fire prevention engineers, along with experts from Labour Canada's OSH Branch, Ontario Hydro, and Public Works Canada, investigated facilities at the Museum of Natural Sciences in response to complaints about air quality.

Regional staff maintained information booths at conventions and conferences that dealt with safety and health issues and participated in the International Prevention Congress, at which the Minister spoke on the Workplace Hazardous Materials Information System.

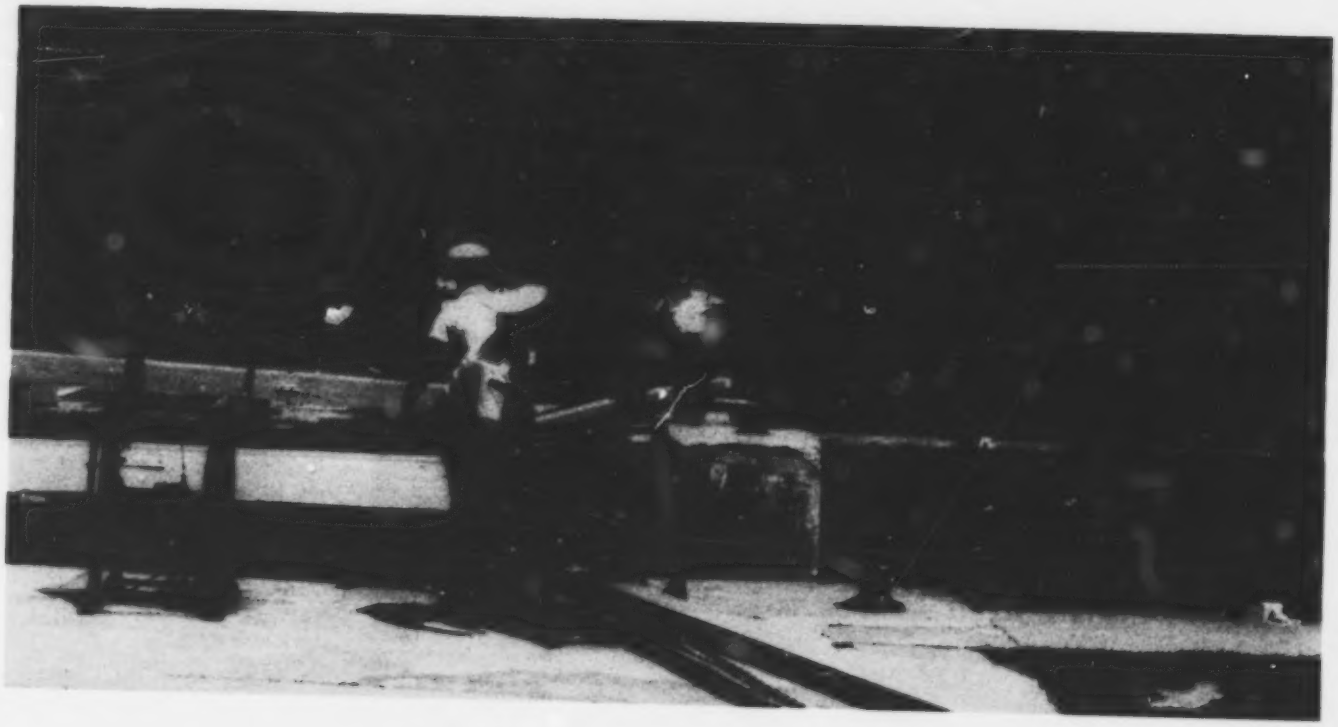
- Staff conducted a full-scale survey of the region's four bases of the Department of National Defence - in Ottawa, Kingston, Trenton, and Petawawa - to ensure that they complied with the occupational safety and health requirements of the Canada Labour Code.

La qualité de l'air a été l'une des questions complexes liées à 23 refus de se présenter au travail : dans certains dossiers, ce qui était en question, c'était dans quelle mesure les travailleurs et les travailleuses sont protégés contre certaines substances, connues ou inconnues, des lieux de travail, substances qui provoquent des réactions allergiques. Des conducteurs et conductrices de OC Transpo, le système de transport en commun d'Ottawa, se sont plaints de ce que la qualité de l'air dans les autobus articulés constituait un risque pour la santé. D'autres refus de travailler portaient sur le nombre de personnes requises pour assurer une protection adéquate au travail. Dans un petit nombre de cas, on se demandait si l'absence de procédures de sécurité constituait un danger pour les travailleurs et les travailleuses.

Les ingénieurs de la prévention-incendie de la région, les experts de la Direction SST de Travail Canada, Hydro Ontario et Travaux publics Canada ont fait enquête sur les installations du Musée des sciences naturelles à la suite de plaintes au sujet de la qualité de l'air.

Le personnel de la région a tenu des kiosques d'information sur les lieux des congrès et des conférences qui portaient sur les questions de sécurité et de santé; il a participé au Congrès international de la prévention, au cours duquel le Ministre a parlé du Système d'information sur les matières dangereuses utilisées au travail.

- Le personnel de la région a examiné à fond quatre bases du ministère de la Défense nationale — à Ottawa, Kingston, Trenton et Petawawa — pour s'assurer de leur conformité aux exigences de sécurité et de santé au travail du Code canadien du travail.

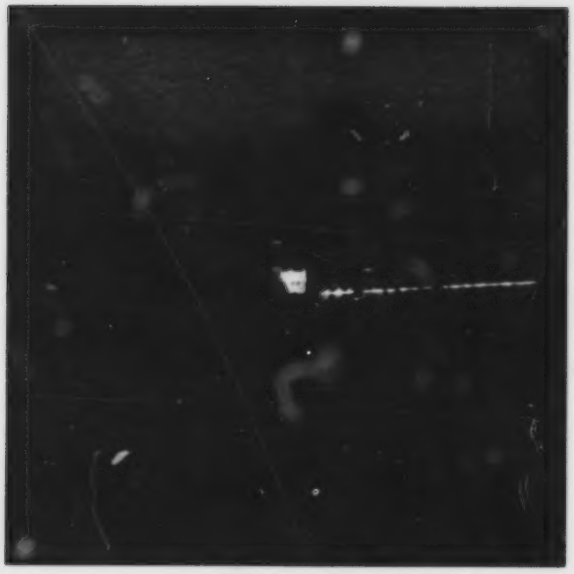


In a pilot project conducted in the Department of the Secretary of State, regional staff developed a model of a computerized occupational safety and health audit guide, intended for use in public service departments. The program allows joint employer-employee safety and health committees to assess their own workplaces, using questionnaires and rating guides adapted to the nature of their work. Labour Canada monitors the findings of the self-administered inspection and, based on the responses, determines an action plan for educational and inspection activities in the workplace. Further development of the pilot project is continuing.

The fire protection engineering unit completed surveys of four federal penitentiaries being upgraded by Correctional Services Canada. A special project, undertaken at the request of Environment Canada's Canadian Parks Service, identified the fire protection needs of historical buildings and facilities along the Rideau Canal system. Historical renovations of structures in Ottawa required detailed studies to bring facilities up to modern standards of personal safety and property protection.

Dans un projet pilote qui se déroule au Secrétariat d'État, le personnel de la région a élaboré un modèle de guide informatisé de vérification en matière de sécurité et de santé au travail pour utilisation dans les ministères. Le programme permet aux comités mixtes d'employeurs et d'employés en matière de sécurité et de santé au travail d'évaluer leurs propres lieux de travail en se servant de questionnaires et de guides de notation adaptés à la nature de leur travail. Travail Canada contrôle les résultats de cette forme autogérée d'inspection et, en se basant sur les réponses, établit un plan d'activités de formation et d'inspection en milieu de travail. Le projet pilote progresse de façon soutenue.

Le Service d'ingénierie en matière de prévention des incendies a terminé l'inspection des quatre pénitenciers fédéraux modernisés par Service Correctionnel Canada. Un projet spécial, entrepris à la demande du Service des parcs canadiens d'Environnement Canada, a permis d'identifier les besoins en matière de prévention des incendies des édifices historiques et des installations situés le long du Canal Rideau. Les rénovations à caractère historique des édifices d'Ottawa ont exigé des études détaillées pour les doter d'installations conformes aux normes modernes de sécurité des personnes et de protection des biens matériels.



St. Lawrence
Le Saint-Laurent

The St. Lawrence Region encompasses the whole of the Province of Quebec,
with the exception of the western part of the province
that is in the Capital Region, plus workplaces on Baffin Island.

La région du Saint-Laurent comprend toute la province de Québec,
à l'exception de sa partie ouest qui relève de la région de la Capitale;
elle comprend aussi certains lieux de travail de l'île de Baffin.

Because the region is geographically centred on the St. Lawrence River, its caseload is drawn heavily from maritime and harbour activities, as well as from fishing, shipping and grain storage. The region also includes some Indian reserves, as well as being headquarters to several national and international companies.

The St. Lawrence Region deals with more than 7,000 workplaces under federal jurisdiction. It answered 63,200 requests for information and consultation as part of the service offered to clients.

- Regional staff conducted 972 inspections and processed 723 complaints under parts II and III of the Canada Labour Code.
- More than 1,000 promotional and educational activities were undertaken.

Etant donné que la région est géographiquement axée sur le fleuve Saint-Laurent, ses dossiers sont richement alimentés par les activités maritimes et portuaires, le tourisme, la pêche, le transport et l'entreposage du grain. La région comprend aussi quelques réserves indiennes et elle sert de siège social à plusieurs entreprises nationales et internationales.

La région du Saint-Laurent s'occupe de plus de 7 000 lieux de travail de compétence fédérale. Elle a répondu à 63 200 demandes de renseignements et de consultation, au titre des services qu'elle offre à ses clients.

- Le personnel régional a procédé à 972 inspections et traité 723 plaintes en vertu des Parties II et III du Code canadien du travail.
- Il a entrepris plus de 1 000 activités de promotion et de formation.

Staff investigated complaints about unpaid wages and benefits under Part III of the Canada Labour Code and recovered $1,250,000 for employees; in one case the employer owed $400,000.

Under the Government Employees Compensation Act, more than $12 million were awarded to victims of accidents.

A number of fires were investigated, including one at the Agriculture Canada laboratories at Grosse Île, which caused more than $1.5 million in damage.

Il a examiné des plaintes pour traitements et avantages sociaux non versés, plaintes formulées en vertu de la Partie III du Code canadien du travail, et il a recouvré la somme de 1 250 000 $ en faveur des employés. Dans un cas, l'employeur devait 400 000 $.

En vertu de la Loi sur l'indemnisation des agents de l'État, plus de 12 millions de dollars ont été accordés aux victimes d'accidents.

Un certain nombre d'incendies ont fait l'objet d'enquêtes, dont l'un — celui des laboratoires d'Agriculture Canada à Grosse Île — a causé des dommages estimés à plus d'un million et demi de dollars.

Atlantic
L'Atlantique

The Atlantic Region includes
Canada's four Atlantic provinces.

La région de l'Atlantique est formée
des quatre provinces atlantiques du Canada.

During the year the region organized the first Labour Consultation Workshop focusing on unions. The successful one-and-a-half day seminar for senior managers of federal departments in the Atlantic provinces was designed to help them establish positive working relationships with local labour leaders.

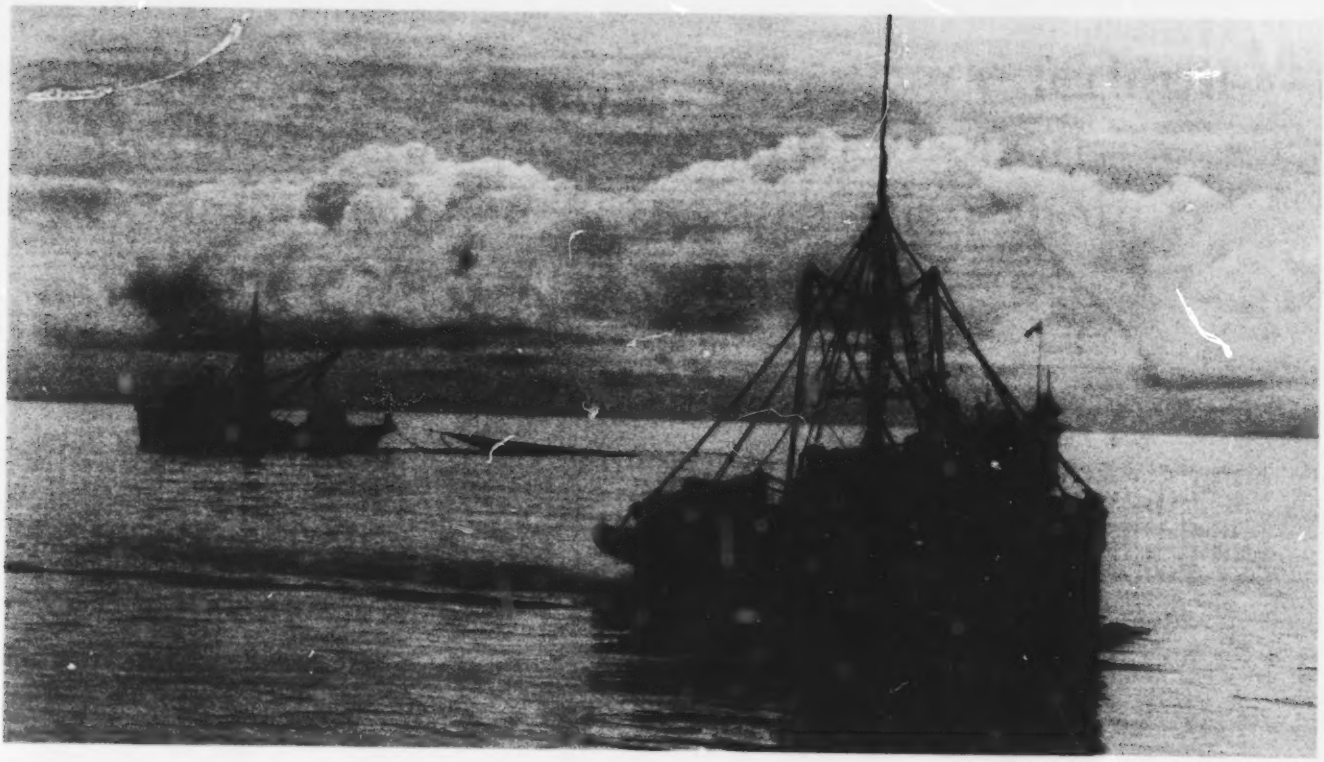
Regional staff, together with their counterparts from Transport Canada and the Canadian Oil and Gas Lands Administration, undertook a study of the effects of the 1986 extension of the jurisdiction of the Canada Labour Code Part II to include marine, rail and air transport and petroleum exploration and development on federal lands. Labour Canada's revised compliance policy, which gears the kind and frequency of inspections to each company's safety and health record and the inherent hazards involved in the industry, is being evaluated.

- Although 74 accidents were investigated, the largest part of the region's workload consisted of preventive inspections, including four full workplace safety audits, and assistance to clients in establishing joint employer-employee safety and health committees.

Au cours de l'année, la région a organisé le premier atelier de consultation sur les questions du travail, dont le thème central portait sur les syndicats. Ce séminaire réussi d'une journée et demie a été offert aux cadres supérieurs fédéraux des provinces atlantiques pour les aider à établir des relations de travail fructueuses avec les dirigeants syndicaux du milieu.

Le personnel régional et ses homologues de Transports Canada et de l'Administration du pétrole et du gaz des terres du Canada ont entrepris d'étudier les effets de l'extension de compétence apportée en 1986 à la Partie II du Code canadien du travail pour y inclure le transport maritime, ferroviaire et aérien de même que l'exploration et le développement pétroliers sur les terres fédérales. La politique révisée de conformité fait l'objet d'une évaluation : cette politique voit à adapter la nature et la fréquence des inspections au dossier de chaque entreprise en matière de sécurité et de santé ainsi qu'aux risques inhérents aux opérations des industries.

- Bien que 74 accidents aient fait l'objet d'enquêtes, la plupart des dossiers de la région portaient sur des inspections préventives, dont quatre vérifications d'envergure de la sécurité des lieux de travail, et sur des cas d'assistance aux clients pour les aider à établir des comités mixtes — employeurs et employés — de sécurité et de santé.

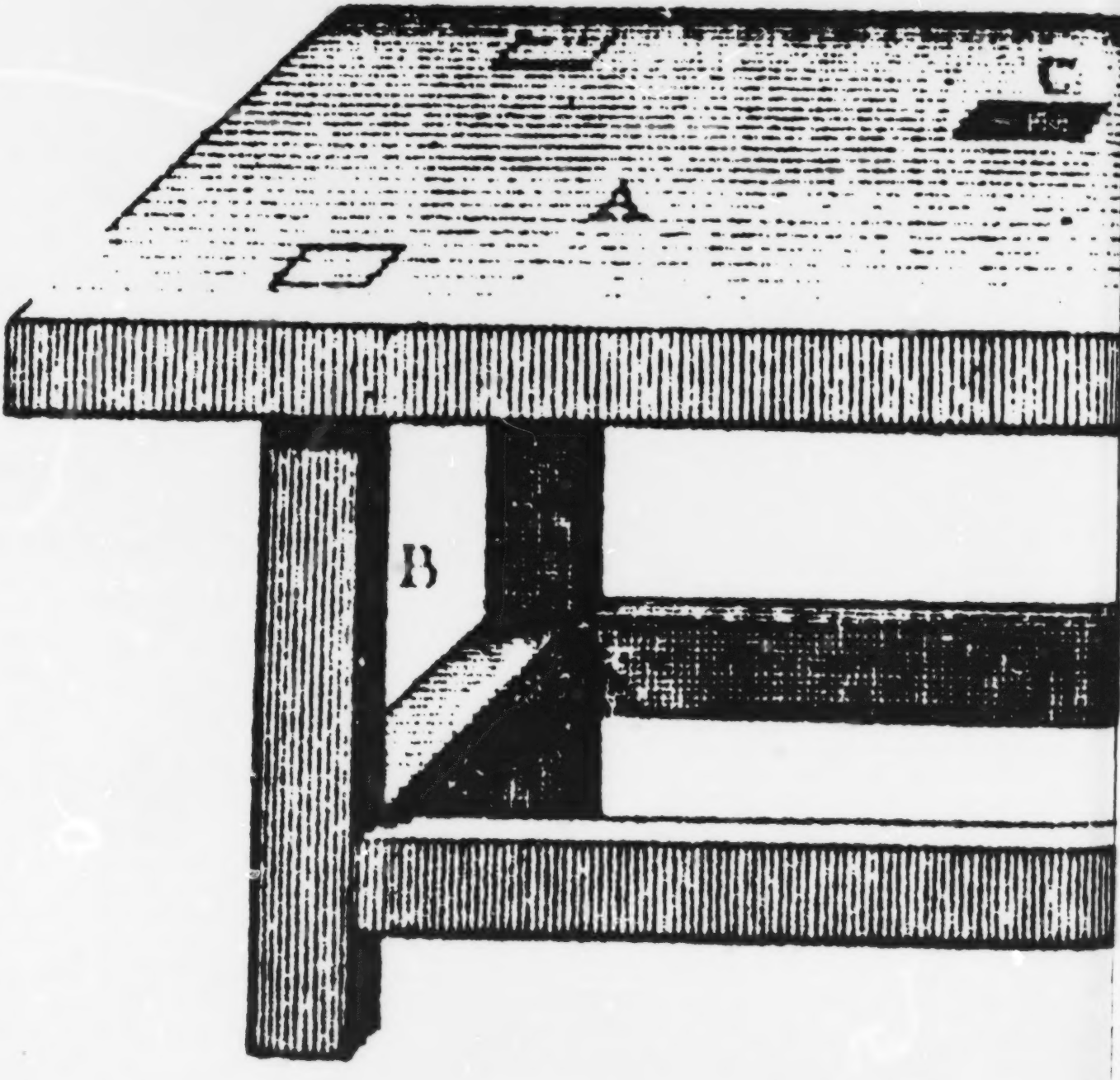


Labour affairs officers conducted 216 workplace inspections and responded to 134 complaints concerning labour standards under Part III of the Code.

Thanks in large measure to the proactive educational and informational activity of labour affairs officers, all identified labour standards and occupational safety and health problems in the region were resolved without resort to prosecution.

Les agents et agentes des affaires du travail ont inspecté 216 lieux de travail et répondu à 134 plaintes touchant les normes du travail définies dans la Partie III du Code.

Par suite, dans une large mesure, des activités proactives de formation et d'information auxquelles se sont livrés les agents et agentes des affaires du travail, tous les problèmes qui ont été identifiés dans la région en matière de normes du travail et de sécurité et de santé au travail ont pu être réglés sans poursuite judiciaire.

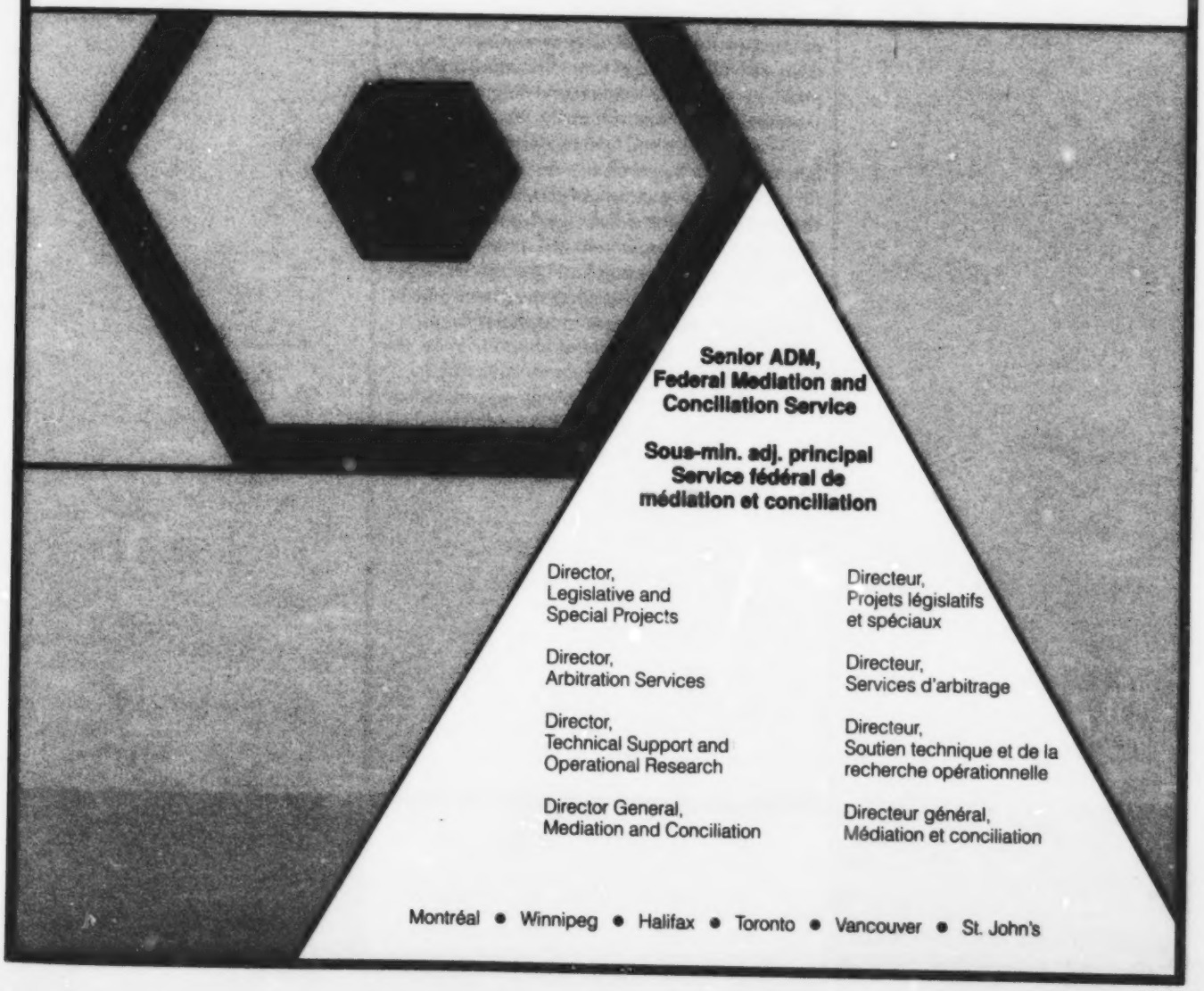

C
A
B

At the Bargaining Table: Helping Both Parties Get the Best Deal

À la table de négociation : pour aider les deux parties à s'entendre

Federal Mediation and Conciliation Service (FMCS)

Le service fédéral de médiation et de conciliation (SFMC)



Federal Mediation and Conciliation Service (FMCS)

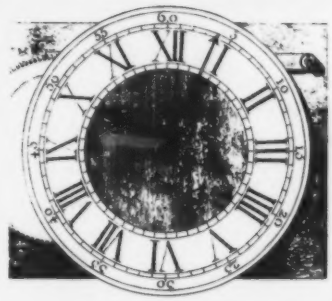
FMCS has four components:

The Mediation and Conciliation Branch, which assists unions and management to resolve disputes, either at the bargaining table or later; it also offers service to new clients involved in collective bargaining in the federal jurisdiction;

The Arbitration Services Branch processes ministerial appointments of arbitrators and resolves disputes that result from the application or interpretation of collective agreements; it deals with allegations of unjust dismissal and problems that occur when there are group terminations of employment;

The Legislative and Special Projects Branch helps maintain the legislative framework needed for collective bargaining and provides advice on the implications for industrial relations of departmental and governmental initiatives;

The Technical Support and Operational Research Branch is FMCS's research arm and helps in the formulation of industrial relations policy.



Le Service fédéral de médiation et de conciliation (SFMC)

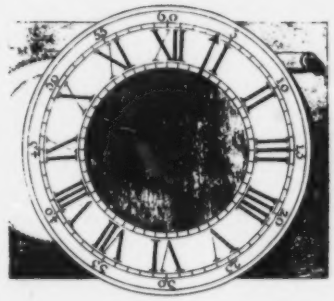
Le SFMC est formé de quatre composantes :

La Direction de la médiation et de la conciliation, qui aide les parties syndicales et patronales à régler leurs différends soit à la table de négociation soit à une étape ultérieure. Cette Direction offre aussi des services aux nouveaux clients qui négocient une convention collective de compétence fédérale.

La Direction des services d'arbitrage, qui voit à la nomination des arbitres par le Ministre et au règlement des différends qui découlent de l'application ou de l'interprétation des conventions collectives. Cette Direction est en outre chargée d'examiner les allégations de congédiement injuste et de régler les problèmes posés par les cessations d'emploi collectives.

La Direction des projets législatifs et spéciaux, qui contribue au maintien d'un cadre de travail approprié à la négociation collective et donne son avis sur les répercussions que les initiatives ministérielles et gouvernementales peuvent avoir sur les relations du travail.

La Direction du soutien technique et de la recherche opérationnelle, qui est l'instrument de recherche des médiateurs et des conciliateurs. Cette Direction contribue aussi à l'élaboration de la politique des relations du travail.



The Canada Labour Code Part I regulates the conduct of labour-management relations in all enterprises within the federal private sector. This legislation is jointly administered by FMCS and the Canada Labour Relations Board, which is an autonomous agency with quasi-judicial powers.

FMCS administers the Code's dispute resolution provisions and acts on behalf of the Minister of Labour in investigating complaints of bargaining-related unfair labour practices.

In 1988-89, the Mediation and Conciliation Branch had a caseload of 380 disputes — including 115 cases brought forward from 1987-88. At the end of the 1988-89 fiscal year, 123 cases were pending.

Ninety-one percent of the disputes resolved during this period were settled without any stoppage of work.

Legal work stoppages occurred in 32 disputes and resulted in a loss of 1,972,515 working days, approximately 1.3 percent of all available work time within the federal jurisdiction and a significant increase over the 1987-88 figure. Of all time lost in 1988-89, however, 84 percent was attributable to two disputes between the Communications Workers of Canada and Bell Canada.

Le Code canadien du travail, Partie I, réglemente les relations syndicales-patronales dans toutes les entreprises du secteur privé de compétence fédérale. L'administration de cette loi relève conjointement du SFMC et de la Commission canadienne des relations du travail, laquelle est un organisme autonome doté de pouvoirs quasi judiciaires.

Le SFMC est chargé d'administrer les dispositions du Code concernant le règlement des différends, et c'est au nom du Ministre du travail qu'il examine les différends portant sur les plaintes pour pratiques déloyales de négociation.

En 1988-1989, la Direction de la médiation et de la conciliation avait une charge de travail totale de 380 dossiers de différends, dont 115 cas reportés de 1987-1988. A la fin de l'exercice 1988-1989, 123 cas n'étaient pas encore réglés.

Quatre-vingt-onze pour cent des différends réglés au cours de cette période se sont réglés sans arrêt de travail.

Trente-deux conflits ont donné lieu à des arrêts de travail légaux et fait perdre 1 972 515 journées de travail. Cela correspond à peu près à 1,3 % du temps de travail total dans le secteur de compétence fédérale et représente une augmentation importante par rapport à l'exercice précédent. De ces journées de travail perdues en 1988-1989, 84 % l'ont été à cause de deux conflits qui ont opposé Bell Canada et les travailleurs et les travailleuses en communication du Canada.

Mediating a solution to the Bell Canada dispute was one of the final achievements of W.P. Kelly's 20-year career with Labour Canada. The Associate Deputy Minister retired from his position at the head of FMCS in January 1989.

One hundred and fifty conciliation or mediation cases were in the trucking and road transportation industry; assistance was also provided in 65 disputes involving shipping or port operations, and 56 in the broadcasting industry.

The Minister of Labour appointed conciliation commissioners in seven disputes, or 10 percent of the cases not settled by conciliation officers.

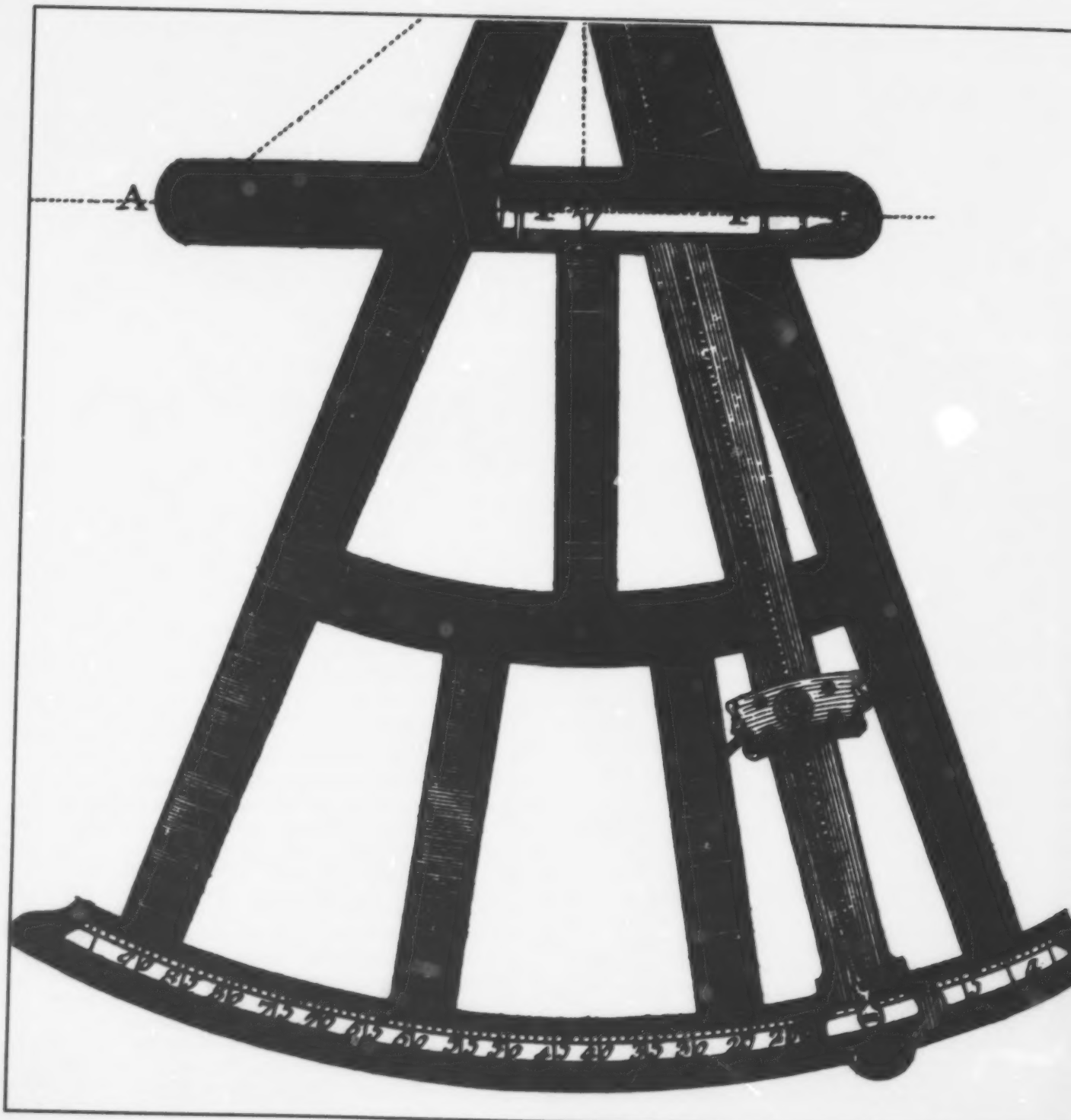
There were 33 requests for ministerial consent to complain to the Canada Labour Relations Board in respect of alleged unfair labour practices related to bargaining; 30 of these cases were finalized during the course of the year. Of these, consent was granted in 17 instances and denied in two, while the others were either settled through FMCS efforts or were withdrawn by the applicants. At the fiscal year end, three requests were still being investigated.

La solution du conflit de Bell Canada par la voie de la médiation a été l'un des derniers succès des vingt années de carrière de William P. Kelly au service de Travail Canada. Le Sous-ministre associé a laissé son poste de Directeur du SFMC pour prendre sa retraite en janvier 1989.

L'industrie du camionnage et du transport routier a nécessité 150 interventions de conciliation ou de médiation. En outre, il y a eu prestation de services dans 65 différends qui ont touché les secteurs de la navigation ou des activités portuaires, et dans 56 qui ont affecté l'industrie de la radiotélédiffusion.

Le Ministre du travail a nommé des commissaires-conciliateurs dans sept conflits, soit 10 % des affaires non réglées par les conciliateurs.

Il y a eu 33 demandes de consentement ministériel au dépôt d'une plainte devant le Conseil canadien des relations du travail pour pratiques déloyales présumées en matière de négociation. Trente dossiers ont été réglés comme suit au cours de l'année : le consentement ministériel a été accordé dans 17 cas et refusé dans deux autres; les autres demandes ont été retirées par les requérants ou réglées grâce aux interventions du SFMC. À la fin de l'exercice, trois demandes étaient encore à l'étude.


A

Research, Consultation Support to Older Workers: The Heart of the Policy Program

Recherche, consultation, soutien des travailleuses et des travailleurs âgés : au cœur des Politiques

Policy Program

Le Programme des politiques

ADM, Policy

Director General, Labour Adjustment, Information and Outreach

Executive Director, Bureau of Labour Information

Director, Labour Outreach Secretariat

Director, Older Worker Adjustment

Executive Director, Office of International Affairs

Executive Director, Policy and Strategic Analysis

Executive Director, Federal-Provincial Relations

Director General, Women's Bureau

Director, Client Consultations

Sous-ministre adjoint, Politiques

Directeur général, Adaptation des travailleurs, des renseignements et du rapprochement en milieu de travail

Directeur exécutif, Bureau de renseignements sur le travail

Directeur, Secrétariat pour le rapprochement en milieu de travail

Directeur, Adaptation des travailleurs âgés

Directeur exécutif, Bureau des affaires internationales

Directeur exécutif, Politiques et analyse de la stratégie

Directeur exécutif, Relations fédérales-provinciales

Directeur général, Bureau de la main-d'œuvre féminine

Directeur, Consultation-clients

The Policy Program

The Policy Program, working through the Bureau of Labour Information and the Policy and Strategic Analysis Branch, collects and disseminates information on labour issues and provides officials at Labour Canada with policy research and analysis.

The special needs of women in the work force are the focus of the educational services and policy research activities of the Women's Bureau.

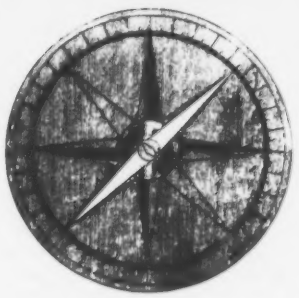
The Office of International Affairs coordinates the participation of labour-business-government delegations in such international bodies as the International Labour Organization and the Organization for Economic Cooperation and Development.

The Federal-Provincial Relations Branch coordinates joint initiatives on labour matters by the government of Canada and the provincial and territorial governments.

The department's relations with trade unions and with business organizations are the responsibility of the Client Consultations Unit.

The Older Worker Adjustment Branch provides financial assistance to eligible laid-off older workers.

The Labour Outreach Secretariat administers programs of financial assistance to support research into technological change and other key labour issues and to encourage staff exchanges between the government of Canada and labour organizations.



Le Programme des politiques

Le Programme des politiques recueille et diffuse des renseignements sur les questions du travail et fournit aux fonctionnaires de Travail Canada divers services de recherche et d'analyse des politiques. Le Programme remplit ces fonctions par l'entremise du Bureau de renseignements sur le travail et de la Direction de l'analyse des politiques et de la stratégie.

Les besoins spéciaux des femmes au travail sont au centre des services d'éducation et des activités de recherche en matière de politiques du Bureau de la main-d'œuvre féminine.

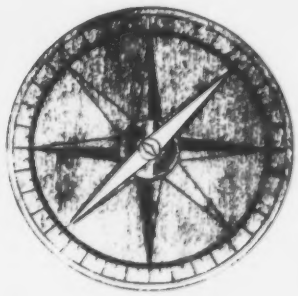
Le Bureau des affaires internationales coordonne la participation des délégations syndicales-patronales-gouvernementales à des organismes internationaux tels que l'Organisation internationale du travail et l'Organisation de coopération et de développement économiques.

La Direction des relations fédérales-provinciales coordonne les initiatives prises conjointement par le gouvernement fédéral et par les gouvernements des provinces et des territoires dans le domaine des affaires du travail.

Les relations du Ministère avec les syndicats et les associations patronales relèvent du Service de la consultation-clients.

La Direction de l'adaptation des travailleurs âgés fournit une aide financière à ceux et celles qui ont perdu leur emploi et qui satisfont aux critères d'admissibilité du programme.

Le Secrétariat pour le rapprochement en milieu de travail administre divers programmes de soutien financier de la recherche sur la mutation technologique et sur d'autres questions clés du travail. Cette aide financière sert aussi à encourager les échanges d'employés entre le gouvernement fédéral et les organismes syndicaux.



Working with such labour-management organizations as the Canadian Steel Trade and Employment Congress, the Western Wood Products Forum, the electrical industry's Joint Human Resources Committee, and the brewing industry, Client Consultations continued to assist in the development of innovative responses to labour-management and adjustment issues. It also cooperated with the Department of the Secretary of State in promoting the National Literacy Program by encouraging unions, provincial federations and central labour bodies to mount new literacy programs in their own workplaces. Also in cooperation with Secretary of State, the department has promoted the development of educational programs by such bodies as the Canadian Labour Congress to respond to the problem of racism.

Le Service de la consultation-clients a continué à aider des organismes patronaux-syndicaux tels que le Conseil canadien du commerce et de l'emploi dans la sidérurgie, le Western Wood Products Forum, le Comité mixte des ressources humaines de l'industrie de l'électricité et l'industrie de fabrication de la bière, à élaborer des solutions novatrices aux problèmes de relations industrielles et d'adaptation de la main-d'œuvre. La Consultation-clients a également collaboré avec le Secrétariat d'État pour promouvoir le Programme national d'alphabétisation en encourageant les syndicats, les fédérations provinciales et les centrales syndicales à monter de nouveaux programmes d'alphabétisation dans leurs propres milieux de travail. Encore en collaboration avec le Secrétariat d'État, le Ministère a favorisé l'élaboration par des organismes tels que le Congrès du travail du Canada de programmes de formation en réponse au problème du racisme.

The Federal-Provincial Relations Branch produced two new annual publications: *Industrial Relations Legislation in Canada* and *Employment Standards Legislation in Canada*. These are in addition to the monthly *Labour Issues Bulletin* — a survey of recent legislation and labour policy initiatives across Canada — and other periodical reports on labour legislation in Canada.

The Policy and Strategic Analysis Branch advised the Minister and senior management on the labour dimension of policy proposals across the full range of federal government activities. It worked closely with the departments of Finance and of Regional Industrial Expansion on a $15 million federal investment in Working Ventures, Canada's first national venture capital fund. Established with Labour Canada encouragement by the Canadian Federation of Labour, Working Ventures helps create jobs and strengthen the economy by investing in small and medium-sized Canadian businesses.

The branch also contributed research to the Advisory Council on Adjustment, whose report "Adjusting to Win" was issued in March 1989.

La Direction des relations fédérales-provinciales a produit deux nouvelles publications annuelles : *La législation en matière de relations industrielles au Canada* et *La législation en matière de normes d'emploi au Canada*. Elles s'ajoutent à une publication mensuelle, *Actualités du monde du travail* — examen des mesures législatives et des initiatives récentes en fait de politiques du travail au Canada — ainsi qu'à d'autres rapports périodiques sur la législation du travail au Canada.

La Direction de l'analyse des politiques et de la stratégie a conseillé le Ministre et les cadres supérieurs sur la dimension travail de projets de politiques qui portaient sur l'éventail complet des activités du gouvernement fédéral. La Direction a travaillé en étroite liaison avec les ministères des Finances et de l'Expansion industrielle régionale au Programme d'investissement fédéral de 15 millions de dollars dans le Fonds de relance économique, le premier fonds national de capital de risque au Canada. Ce Fonds de relance économique a été institué par la Fédération canadienne du travail avec l'appui de Travail Canada pour favoriser la création d'emplois et pour fortifier l'économie en investissant dans les petites et moyennes entreprises canadiennes.

La Direction a aussi fourni des services de recherche au Conseil consultatif sur l'adaptation, dont le rapport «S'adapter pour gagner» est paru en mars 1989.

Departmental officials were active participants on Canada's tripartite delegation to the 1988 International Labour Conference in Geneva. The conference discussed coordinated international initiatives on Indigenous and Tribal Populations, Rural Employment Promotion, Safety and Health in Construction, and Employment Promotion and Social Security. ILO conventions — agreements that commit the signatory countries to specific legislative action — were adopted on the last two subjects.

The department's Office of International Affairs also managed Canadian tripartite participation in a number of ILO technical meetings and coordinated the visit to Canada of the New Zealand Minister of Labour and of a delegation of Brazilian construction managers.

The department also sent a delegation to the Organization of Economic Cooperation and Development's Working Party on Industrial Relations in Paris, which discussed matters of labour market flexibility, training, collective bargaining, and employee participation in technological change.

A new departmental publication, the *International Affairs Bulletin*, informs readers about international labour matters, including the activities of the ILO and OECD.

Des fonctionnaires du Ministère ont participé activement à la délégation tripartite du Canada à la Conférence internationale du travail qui a eu lieu à Genève en 1988. Les discussions de la conférence ont porté sur la coordination des initiatives concernant les populations aborigènes et tribales, la promotion de l'emploi rural, la sécurité et la santé dans la construction, la promotion de l'emploi et la sécurité sociale. Des conventions — c'est-à-dire des ententes par lesquelles les pays signataires s'engagent à adopter des mesures législatives précises — sur ces deux derniers sujets ont été adoptées par l'Organisation internationale du travail (OIT).

Le Bureau des affaires internationales du Ministère a aussi organisé la participation tripartite du Canada à un certain nombre de réunions techniques de l'OIT, et il a coordonné la visite au Canada du ministre du travail de la Nouvelle-Zélande et celle d'une délégation d'entrepreneurs en construction du Brésil.

Le Ministère a également envoyé à Paris une délégation au Groupe de travail sur les relations industrielles de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) pour y discuter les problèmes de la flexibilité du marché du travail, de la formation, de la négociation collective et de la participation des employés à la mutation technologique.

Une nouvelle publication du Ministère, le *Bulletin des affaires internationales*, a été lancée pour renseigner les lecteurs sur les questions internationales du travail y compris les activités de l'OIT et de l'OCDE.

The Program for Older Worker Adjustment (POWA), announced by the Minister on October 6, 1988, is a federal-provincial income support program for older workers who have no prospects for re-employment following major permanent layoffs. Its federal budget to 1991-92 is $150 million.

Under POWA, layoffs are individually assessed and designated for assistance, taking into account a full range of social and economic impacts. Affected workers aged 55 to 64 who have been in the labour force for 15 of the last 20 years may be eligible.

The Labour Adjustment Benefits Program (LAB), which preceded POWA, provides assistance to older laid-off workers in certain industries. While new industries are no longer being designated under LAB, eligible recipients will continue to benefit until they reach age 65. More than 8,000 claimants received a total of $103 million in LAB support in 1988-89, a slight decline from 1987-88, which is expected to be the peak year of the program.

Le Programme d'adaptation des travailleurs âgés (PATA), qui a été annoncé par le Ministre le 6 octobre 1988, est un programme fédéral-provincial de soutien du revenu à l'intention des travailleurs âgés qui n'ont aucune chance de réemploi à la suite d'importants licenciements permanents. Il dispose d'un budget fédéral de 150 millions de dollars jusqu'à 1991-1992.

En vertu de PATA, les pertes d'emploi feront individuellement l'objet d'une évaluation et d'une désignation pour soutien financier qui tiennent compte de l'éventail complet des répercussions socio-économiques. Les travailleurs et travailleuses dont l'âge se situe entre 55 et 64 ans et qui ont perdu leur emploi après avoir fait partie de la main-d'œuvre pendant 15 des dernières 20 années peuvent être admissibles.

Le Programme de prestations d'adaptation des travailleurs, qui a précédé PATA, accordait une aide financière aux travailleurs et travailleuses licenciés dans certaines industries. Même si de nouvelles industries ne sont plus désignées en vertu de ce programme, les bénéficiaires admissibles continueront de toucher une aide financière jusqu'à ce qu'ils atteignent l'âge de 65 ans. En 1988-1989, plus de 8 000 d'entre eux ont réclamé de l'aide au titre de ce Programme de prestations d'adaptation et en ont reçu la somme totale de 103 millions de dollars, soit une légère diminution par rapport à 1987-1988, année record prévue du programme en question.

Since its inception, the Technology Impact Program (TIP) has funded 100 studies on how to deal effectively with technological change. This year, funds were granted to disabled and older workers looking for innovative ways to use technology in improving the quality of their lives and to a wide variety of unions and educational organizations investigating questions from occupational safety and health to job security.

In March, TIP sponsored its Second Biennial Conference on "Workplace Technology: The Human Dimension," held in Montreal. It gave business and labour leaders the opportunity to share experiences and information about how both workers and employers can get the most out of new technologies. As the Minister said in his address to the conference, "We must be the masters, not the slaves, of technology; we must use it to enhance our job satisfaction and, therefore, to increase our productivity."

Depuis sa mise en œuvre, le Programme sur les répercussions de la technologie (PRT), a subventionné 100 études sur les moyens de s'adapter efficacement aux changements technologiques. Cette année, des fonds ont été accordés à des travailleuses et travailleurs handicapés et âgés en quête de manières novatrices de se servir de la technologie pour améliorer la qualité de leur vie. Des fonds ont aussi été accordés à un large éventail de syndicats et d'organismes éducatifs qui étudient des questions allant de la sécurité et de la santé au travail jusqu'à la sécurité d'emploi.

En mars, le PRT a parrainé sa Seconde conférence biennale sur «Technologie en milieu de travail : la dimension humaine», qui a eu lieu à Montréal. Les dirigeants d'entreprise et de syndicat y ont eu l'occasion de partager leurs expériences et leurs renseignements sur les moyens de tirer le meilleur parti possible des nouvelles ressources de la technologie. Comme le Ministre l'a fait remarquer dans son allocution à cette Conférence: «Nous devons être les maîtres, non les esclaves, de la technologie; nous devons nous en servir pour augmenter notre satisfaction au travail et accroître ainsi notre productivité.»

Through staff exchanges, the Labour Assignment Program promotes greater understanding and cooperation among labour organizations, the federal public service and organizations representing labour and management. This year's 16 participants included a union official who was assigned to a government department to help formulate safety and health regulations and a government official assigned to help a labour organization develop policies to ease the adjustment of workers dislocated as the result of intense economic competition.

The Labour Issues Assistance Fund gives financial support to projects designed to increase labour's active participation in the public policy process. This year, these ranged from assisting labour to evaluate its role in the new global economy to studies of such vital workplace issues as pay equity and aging.

Par le truchement des échanges de personnel, le Programme pour le rapprochement en milieu de travail favorise une compréhension et une collaboration accrues entre les organismes syndicaux, la fonction publique fédérale et des organismes représentant les syndicats et la gestion. Les 16 participants de cette année comptaient un employé syndical qui a été affecté à un ministère fédéral pour contribuer à la formulation de règlements concernant la sécurité et la santé, ainsi qu'un fonctionnaire fédéral qui a été affecté à un organisme syndical pour l'aider à mettre au point des politiques visant à faciliter l'adaptation des travailleurs ou des travailleuses déplacés par suite de l'intense compétition économique.

Le Fonds d'aide pour les affaires du travail soutient financièrement des projets conçus pour accroître la participation active des syndicats dans le processus de formulation des politiques d'intérêt public. Cette année, les projets subventionnés allaient de l'évaluation par les syndicats de leur rôle dans une économie nouvelle à caractère global jusqu'à des études portant sur des questions d'une importance aussi vitale en milieu de travail que celles de l'équité salariale et du vieillissement.

In his annual report, the Auditor-General of Canada identified the Bureau of Labour Information as one of eight "Well-Performing Organizations," a tribute to the success of efforts to meet increased demands for information, while operating with fewer person-years. Drawing on a data base of over 9,000 current collective agreements covering 80 percent of organized workers in Canada, the bureau produces a variety of publications and provides a hot-line information service for management and labour negotiators preparing for the bargaining table.

In addition to the bureau's regular periodical publications, 1988 saw new editions of *Access, Labour's Guide to Federal Programs and Services* and of *Collective Bargaining Information Sources*.

Dans son Rapport annuel, le Vérificateur général du Canada a mentionné le Bureau de renseignements sur le travail comme l'une des huit organisations à bonne performance, un hommage aux efforts réussis pour répondre aux demandes accrues de renseignements, tout en fonctionnant avec moins d'années-personnes. En puisant à une base de données portant sur plus de 9 000 conventions collectives actuellement applicables à 80 % des travailleurs et travailleuses syndiqués du Canada, le Bureau produit un choix varié de publications et met un service de téléphone rouge à la disposition des négociateurs des deux parties qui se préparent aux séances de négociation.

En plus des publications périodiques régulières du Bureau, l'année 1988 a connu de nouvelles éditions de *Accès, guide des programmes et services fédéraux* et de *Sources de renseignements sur la négociation collective*.

The Women's Bureau commissioned a study of the experiences of women who have entered traditionally male trades in the construction industry, complete with information about training and career possibilities for interested women.

The bureau also studies workplace concerns that do not apply exclusively to women. For example, with two-earner and single-parent families becoming more prevalent, the interaction between work and family life has become a critical concern. The bureau commissioned a study of existing provisions for leave for such family responsibilities as caring for a sick child or other family member. The bureau takes part in the government's research on the use of drugs in the workplace and the development of strategies related to mandatory drug testing and employee assistance programs, which can help workers balance the stresses of workplace and family environments.

New publications include *Leave for Employees with Family Responsibilities*, which documents the need for such leave and the positions of various groups on the issue, and *An Annotated Bibliography on Reproductive Health Hazards in the Workplace in Canada*, which examines the hazards of jobs usually filled by women, previously considered safe, and notes the protective legislation in effect.

The Women's Bureau's Reference Centre is a major source of information for researchers on women's workplace issues; and two video presentations released by the bureau in 1988, *Sexual Harassment in the Workplace* and *Working for Equality*, have been well received by audiences.

Le Bureau de la main-d'œuvre féminine s'intéresse aussi aux préoccupations du milieu de travail qui ne touchent pas exclusivement les femmes. Par exemple, avec la prédominance croissante des familles monoparentales ou à deux parents salariés, l'interaction du travail et de la vie de famille est devenue une préoccupation cruciale.

Le Bureau a commandé l'étude des dispositions qui existent touchant les congés pour responsabilités familiales telles que le soin d'un enfant ou d'un autre membre de la famille en cas de maladie. Le Bureau prend part aux recherches du gouvernement sur l'usage de la drogue en milieu de travail, à l'élaboration de stratégies portant sur le contrôle obligatoire de l'usage de drogues; le Bureau participe aussi à des programmes d'assistance capables d'aider les employés, les femmes en particulier, à équilibrer les stress de leur double environnement du travail et de la famille.

Les nouvelles publications comprennent *Les congés pour les travailleurs et travailleuses ayant des responsabilités familiales*, document sur la nécessité de tels congés et sur les positions de divers groupes en la matière, et *Risques pour la reproduction inhérents au milieu de travail au Canada — Bibliographie annotée* : on y trouve l'examen des dangers que comportent les emplois d'ordinaire occupés par les femmes et autrefois estimés sans danger, ainsi que l'indication des mesures législatives de protection en vigueur.

Le Centre de référence du Bureau de la main-d'œuvre féminine est une source majeure d'information pour les chercheurs et les chercheuses qui se penchent sur les problèmes des femmes au travail. Les deux vidéos produits en 1988, *Le harcèlement sexuel au travail* et *Travaillons pour l'égalité*, ont reçu un accueil favorable.

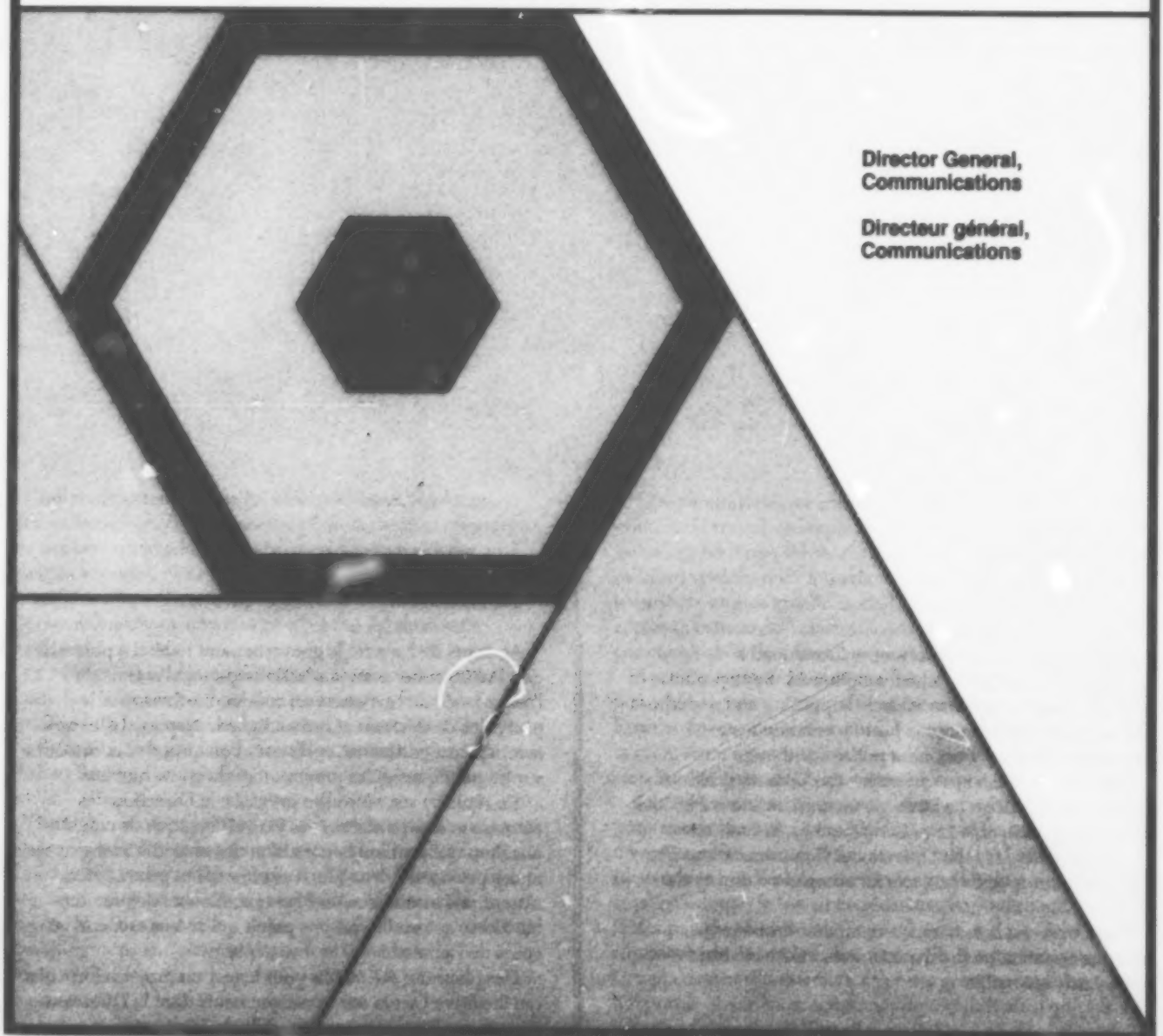
C
F
E
I
K
L
L

Communicating
with Canadians

Communiquer
avec les Canadiens

A More Effective Organization

Une organisation plus efficace



Director General,
Communications

Directeur général,
Communications

During the year, the government introduced a Communications Policy, which emphasizes the importance of communications expertise in decision-making and underlines the responsibilities managers have to communicate information about government policies and programs.

In response to the new priorities, the Communications Directorate developed a Strategic Communications Plan that defines long-term objectives and priorities; in turn, these provide direction for the Operational Communications Plan, which sets out specific projects for completion during the year.

Plans were made to launch a computer-based project to make information on the department's public environment more easily accessible.

Au cours de l'année, le gouvernement fédéral a présenté une Politique des communications qui met l'accent sur l'importance de l'expertise en communications dans le processus de décision et qui souligne la responsabilité qui incombe aux gestionnaires de communiquer de l'information sur les politiques et les programmes du gouvernement.

En réponse aux nouvelles priorités, la Direction des communications a élaboré un Plan stratégique de communications qui contient la définition des objectifs à long terme et des priorités. À leur tour, ces objectifs et priorités fournissent une orientation au Plan opérationnel des communications, qui fixe les projets précis qui seront exécutés au cours de l'année.

Des plans ont été établis pour lancer un projet informatisé qui facilitera l'accès aux renseignements dont la Direction dispose sur l'environnement public du Ministère.

Communications is a key to effective labour legislation: without knowing what is expected of them, neither employers nor workers could take the steps necessary to make the workplace a safer, more rewarding environment. The Communications Directorate of Labour Canada coordinates the communications activities of all of the department's branches.

In 1988-89, the department issued 50 news releases and nearly 100 informational publications ranging from books and periodicals to brochures and posters. One brochure, *How We Work for You*, was prepared in audio-cassette and large-print editions for blind and visually impaired members of the public.

The Communications Directorate coordinated the departmental exhibits program at a variety of business and labour conferences and meetings in all parts of the country and coordinated 33 speeches given by the Minister, the Deputy Minister and senior departmental officials at meetings of major groups and associations across Canada.

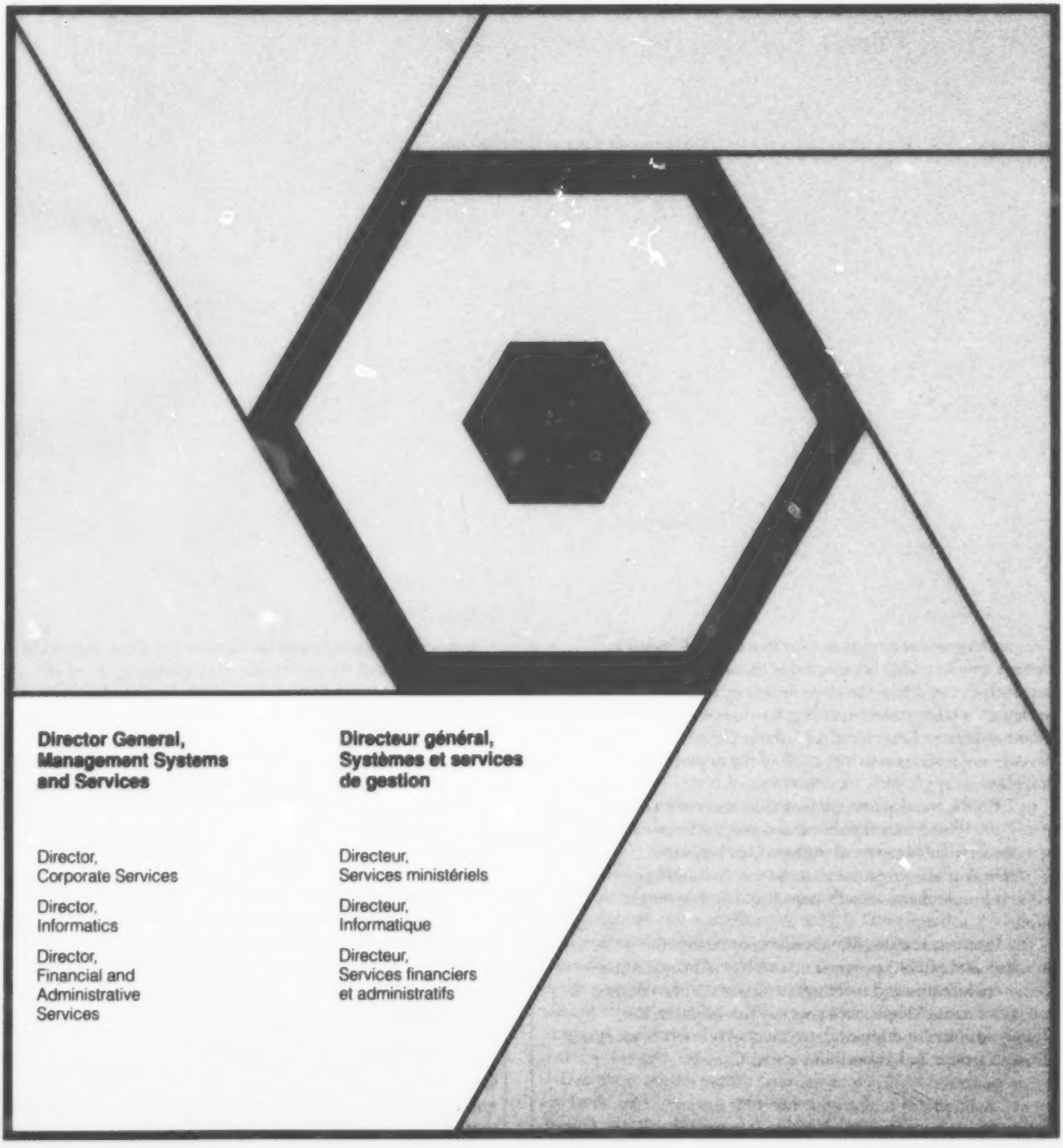
Les communications sont un élément clé d'une législation efficace du travail. Si employeurs et employés ignorent ce qu'on attend d'eux, il leur est impossible de prendre les mesures voulues pour faire du lieu de travail un milieu plus sécuritaire et plus gratifiant. La Direction des communications de Travail Canada coordonne les activités de communication de toutes les grandes Directions du Ministère.

En 1988-1989, le Ministère a fait paraître 50 bulletins de nouvelles et près de 100 publications d'information allant des livres et des revues aux brochures et aux affiches. Une de ces brochures — *À votre service* — a été enregistrée sur audio-cassette et imprimée en gros caractères pour les mal-voyants.

La Direction des communications a coordonné le programme ministériel des expositions présentées lors de diverses conférences et réunions des milieux d'affaires et du mouvement syndical dans toutes les parties du pays. Elle a aussi coordonné le travail de rédaction de 33 discours à l'intention du Ministre, du Sous-ministre et des cadres supérieurs du Ministère, discours qu'ils ont prononcés au Canada devant des associations et des groupes importants, et qui portaient sur les programmes déjà établis ainsi que sur les initiatives récentes de Travail Canada.

Responsibility
+ Accountability
= Good Management

Responsabilité
+ imputabilité
= Saine gestion



Every government department requires financial and administrative support systems. The Corporate Services Branch strengthened major accountability functions and activities of the department in keeping with the spirit of the Increased Ministerial Authority and Accountability. Labour Canada has been a pioneer in the development of this new system. The departmental audit and evaluation policies were revised to reflect the increased emphasis on management accountability within the department, and seven audits and three evaluation studies were completed.

The Informatics Branch completed several major projects:

The first two phases of the Corporate System Migration Project were successfully completed. Phase I dealt with the conversion of historical and analytical data systems residing on a service bureau mainframe computer to in-house mini- and microcomputers. Phase II involved the development of specifications and the tendering process for a new mainframe computer.

LABORLINE, the data base of Labour Canada's library, has been converted to an in-house minicomputer, which greatly enhances retrieval and reporting services to clients inside and outside the department.

The first phase of Labour Canada's Information Management Program, an inventory of both electronic and paper-based information holdings, has been completed. There is now a complete listing of all of the department's key information resource banks.

In addition, the Informatics Branch processed 84 requests for information under the Access to Information Act and the Privacy Act.

Tout ministère du gouvernement a besoin des systèmes du soutien financier et administratif. La Direction des services ministériels poursuit la consolidation des principales fonctions de la responsabilité financière, des évaluations de programmes et des vérifications internes par fidélité à l'esprit du système de l'Augmentation de l'autorité et de la responsabilité ministérielles. Travail Canada a fait œuvre de pionnier dans l'élaboration de cette nouvelle méthode de gestion. Les politiques ministérielles de vérification et d'évaluation ont été révisées pour tenir compte de l'importance accrue que le Ministère accorde à la responsabilité de la gestion, et sept vérifications ainsi que trois études d'évaluation ont été menées à bonne fin.

La Direction de l'informatique a terminé plusieurs grands projets :

Les deux premières phases de la Stratégie de migration des systèmes corporatifs ont été achevées avec succès. La phase I de ce projet portait sur la conversion aux mini-ordinateurs et aux micro-ordinateurs internes des systèmes de données analytiques et historiques stockés dans l'ordinateur central de grande puissance d'une agence du secteur privé. La phase II comprenait la mise au point de spécifications et la procédure d'appel d'offres relatives à un nouvel ordinateur central de grande puissance.

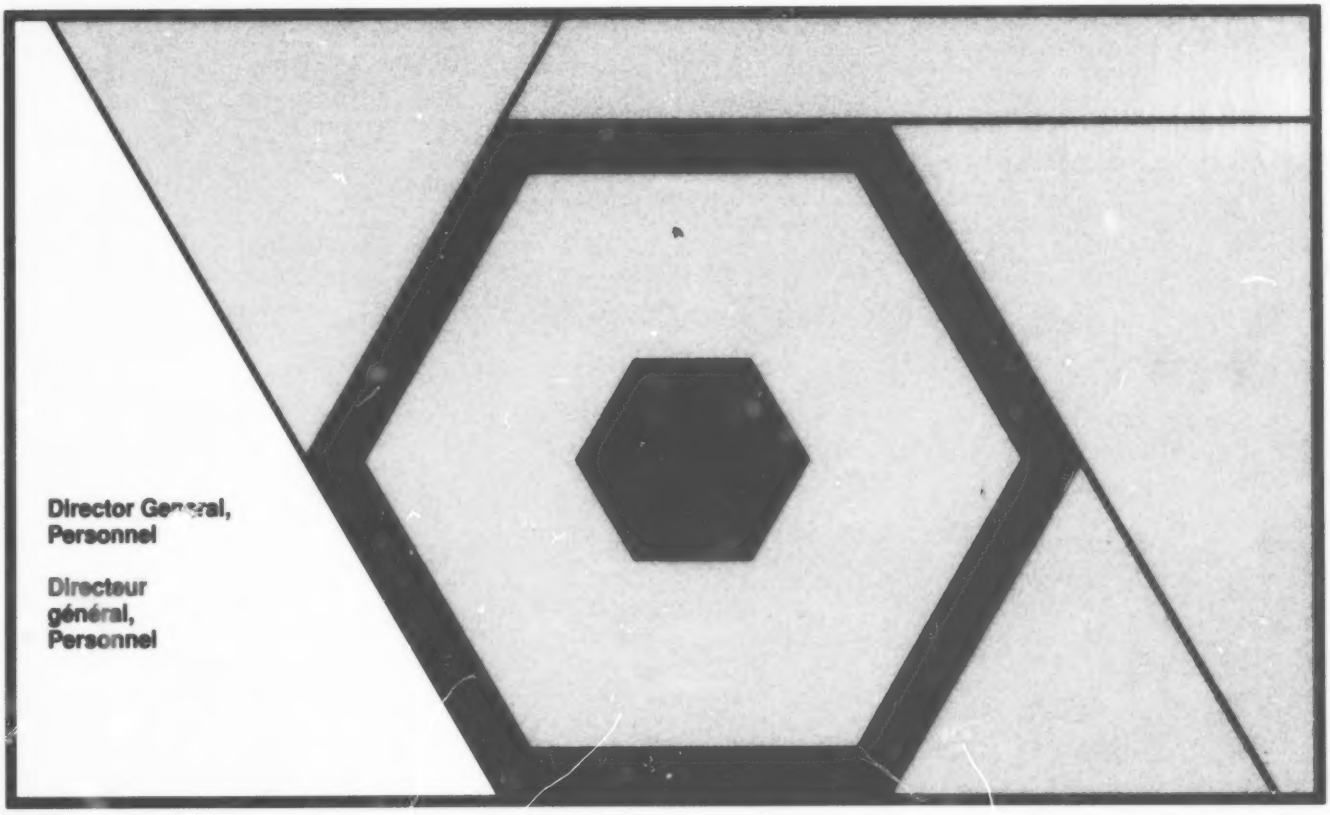
LABORLINE, la base de données informatisées de la bibliothèque de Travail Canada, a été convertie avec succès au mini-ordinateur interne, ce qui améliore grandement les services de retrait et de rapport à l'intention des clientèles, interne et externe, de Travail Canada.

La première étape du Programme de gestion de l'information de Travail Canada, soit l'inventaire des fonds informatisés et manuels (sur support de papier), est terminée. On dispose maintenant de la liste complète de toutes les banques de renseignements clés du Ministère.

En outre, la Direction de l'informatique a traité 84 demandes de renseignements présentées en vertu de la Loi sur l'accès à l'information et de la Loi sur la protection des renseignements personnels.

People: Our Greatest Resource

Les gens : notre meilleure ressource



In addition to its role as a resource for employers and workers across Canada, Labour Canada is, itself, an employer of about 900 people, 600 of whom work in the national capital and the others in regional and district offices.

The Personnel Branch is responsible for staffing, classification, most official language functions, training and development, human resource planning, and employment equity.

In 1988-89, it completed the first of three phases of a project that will simplify Labour Canada's staffing systems and procedures.

Its pilot Interdepartmental Developmental Secondment Program, which provided opportunities for public servants in Vancouver and in small departments in the capital to broaden their work experience, was successfully completed and transferred to the Public Service Commission as a permanent program.

The branch wrote a new departmental policy on education leave and established an education leave committee.

Travail Canada n'est pas seulement un ministère-ressource pour les employeurs et les travailleurs et travailleuses du pays ; il est lui-même l'employeur d'environ 900 personnes au pays : 600 d'entre elles travaillent dans la Capitale nationale et les 300 autres sont affectées aux bureaux régionaux et de district.

La Direction du personnel est chargée de la dotation et de la classification des postes, de la plupart des fonctions concernant les langues officielles, de la formation et du perfectionnement, de la planification des ressources humaines et de l'équité en matière d'emploi.

En 1988-1989, elle a achevé la première des trois phases d'un projet de simplification des systèmes et procédures de Travail Canada en matière de dotation en personnel.

Elle a terminé avec succès son Programme pilote de détachement interministériel, qui offrait aux fonctionnaires de Vancouver et des petits ministères de la Capitale nationale l'occasion d'élargir leur expérience professionnelle. L'objectif ayant été atteint, ce programme a été transféré à la Commission de la fonction publique à titre de programme permanent.

Elle a rédigé la nouvelle politique du Ministère en matière de congés d'étude et formé un comité des congés d'étude.

Photos have kindly been provided by the Canadian Government Expositions and Audio-Visual Centre and by Labour Canada's Communications Directorate.
Graphic illustrations are from Diderot's *L'Encyclopédie*, Paris, 1751.

Les photos de cette *Revue annuelle* proviennent du Centre des expositions et de l'audio-visuel du gouvernement canadien ainsi que de la Direction générale des communications de Travail Canada.
Les illustrations sont tirées de l'*Encyclopédie (Dictionnaire raisonné des Sciences, des Arts et des Métiers)*, de Diderot et d'Alembert, Paris, 1751.